

CA 2 ON
XB
-B56

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

2ND SESSION, 41ST LEGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

Bill 148

**An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and
the Labour Relations Act, 1995 and
to make related amendments to other Acts**

The Hon. K. Flynn
Minister of Labour

Government Bill

1st Reading June 1, 2017

2nd Reading

3rd Reading

Royal Assent





EXPLANATORY NOTE
SCHEDULE 1
EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

The Schedule makes various amendments to the *Employment Standards Act, 2000*.

The Act is amended to bind the Crown, subject to an exception in section 4 of the Act (Separate persons treated as one employer).

New section 5.1 prohibits employers from treating, for the purposes of the Act, a person who is their employee as if the person were not an employee under the Act.

New Part VII.1 (Requests for Changes to Schedule or Work Location) adds an ability for employees to request changes to their schedule or work location. Employers who receive these requests must discuss them with the employee and either grant them or provide reasons for a denial.

New Part VII.2 (Scheduling) sets out new scheduling provisions. These include a minimum of three hours' pay for shifts that are under three hours, minimum pay for being on call, a right to refuse requests or demands to work on a day that an employee is not scheduled to work with insufficient notice and entitlement to pay for three hours of work in the event of cancellation with insufficient notice. The provisions of a collective agreement prevail over some of these new provisions. The existing power to make regulations requiring employers to pay a minimum prescribed amount to employees who work fewer than three hours in a day is repealed.

Part VIII (Overtime Pay) is amended to establish a rule for overtime pay for employees who have two or more regular rates for work performed for the same employer.

Section 23.1 (Determination of minimum wage) is amended to increase the minimum wage on January 1, 2018. The minimum wage increases again on January 1, 2019 and is subject to an annual inflation adjustment on October 1 of every year starting in 2019. The minimum wage for employees who serve liquor now applies only if the employee also regularly receives tips or other gratuities from their work.

Part X (Public Holidays) is amended. The rules for the calculation of public holiday pay under section 24 are amended to be based on the number of days actually worked in the pay period immediately preceding the public holiday. The rules for calculating entitlement to pay under sections 27, 28 and 30 are amended to require payment of premium pay for work on a public holiday instead of allowing a different day to be substituted. Section 29 is amended to establish new substitution rules when a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee.

Part XI (Vacation With Pay) is amended to provide a minimum of three weeks of vacation entitlement to employees whose period of employment is five years or more, beginning after the end of the employee's vacation entitlement year. Related amendments are made throughout the Part.

Part XII (Equal Pay for Equal Work) is amended to add two new provisions. The first is an entitlement for equal pay from an employer regardless of a difference in employment status. The second is an entitlement for equal pay for assignment employees of a temporary help agency who perform substantially the same work as an employee of the temporary help agency's client. Related amendments are made to the reprisal provisions in the Act to prohibit reprisals against employees who make inquiries about rates of pay or who disclose their rate of pay for the purpose of determining or assisting in determining whether an employer is complying with Part XII.

Part XIV (Leaves of Absence) is amended. The entitlement to family medical leave is increased from up to eight weeks to up to 27 weeks. New section 49.5 establishes an entitlement to up to 104 weeks of unpaid leave if a child of the employee dies for any reason, instead of the current entitlement to leave only in the event of a crime-related child death. New section 49.6 retains the entitlement to crime-related child disappearance leave but increases the entitlement from up to 52 weeks to up to 104 weeks.

Section 50 (Personal Emergency Leave) is amended to provide personal emergency leave to all employees, not just employees of employers who regularly employ 50 or more employees. In addition, two days of personal emergency leave are now required to be paid days. The paid days have to be taken before any unpaid days of personal emergency leave in a calendar year. The reasons for which this leave may be taken are amended to include experiencing sexual or domestic violence or the threat of sexual or domestic violence. Employers retain the right to require evidence of entitlement to these days but are not permitted to require a certificate from a qualified health practitioner.

Part XVIII.1 (Temporary Help Agencies) is amended to add a new section 74.10.1. This section requires temporary help agencies to provide an assignment employee with one week's notice or pay in lieu if an assignment that was estimated to last for three months or more is terminated before the end of its estimated term unless another assignment lasting at least one week is offered to the employee.

Subsection 88 (5) (Interest) is amended to allow the Director to calculate rates of interest for amounts owing under different provisions of the Act or the regulations and for money held by the Director in trust.

New sections 88.2 and 88.3 allow the Director to provide recognition of employers that meet prescribed criteria.

The requirement in section 96.1 (Steps required before complaint assigned) for a complainant to take steps specified by the Director before the Director assigns a complaint for investigation is repealed.

Subsection 103 (1) (Order to pay wages) is amended to allow employment standards officers to order employers to pay wages directly to employees. Similar amendments are made to other order-making powers.

Section 113 (Notice of contravention) is amended to provide that the penalties for contraventions shall be determined in accordance with the regulations, which permit the establishment of a penalty range or of different penalties that apply to individuals and to corporations. Employment standards officers are given the discretion to determine a penalty within the range in accordance with the prescribed criteria, if any. New provisions are added to authorize the Director to publish information related to a deemed contravention of the Act following the issuance of a notice of contravention.

New provisions are added to Part XXIV (Collection) to allow the Director to accept security for amounts owing under the Act, issue warrants to collect money pursuant to an order under the Act or register a lien respecting money owed pursuant to an order under the Act. These powers may be delegated to collectors. The Director and the collectors may disclose information to each other for the purpose of collecting an amount payable under the Act.

Related consequential amendments are made to the *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009* and to the *Occupational Health and Safety Act*.

SCHEDULE 2 LABOUR RELATIONS ACT, 1995

The Schedule makes various amendments to the *Labour Relations Act, 1995*.

Section 6.1 is added to the Act. Under this section, in certain circumstances, a trade union may apply to the Ontario Labour Relations Board for an order directing an employer to provide the trade union with a list of employees of the employer. The section sets out the process for applying, obtaining and using such a list and establishes the rules to be followed by the Board in determining whether to make an order.

The rules that govern when the Board will certify a trade union where there has been a contravention of the Act by an employer in section 11 of the Act are amended.

Sections 15.1 and 15.2 are added to the Act. Under those sections, in certain circumstances, the Board may review the structure of bargaining units and make orders in respect of the structure of bargaining units.

New section 15.3 provides for an alternate process for the certification of trade unions as the bargaining agents of employees of specified industry employers. The specified industries are the building services industry, the home care and community services industry, and the temporary help agency industry. The trade union may elect to have its application for certification dealt with under section 15.3 (application for certification without a vote) rather than under section 8 (representation vote).

Currently, section 43 provides for first agreement arbitration where parties are unable to effect a first collective agreement. The section is re-enacted to provide for first collective agreement mediation. Section 43.1 is also added to the Act and provides for first collective agreement mediation-arbitration where the first collective agreement mediation under section 43 does not result in the parties entering into a collective agreement.

Sections 69.1 and 69.2 are added to the Act. Those sections set out rules governing how section 69 (successor rights) apply in respect of certain service providers.

Amendments are made to section 80 of the Act, which governs the reinstatement of employees. New provisions provide for the reinstatement of employees at the conclusion of a lawful strike or lock-out and set out the rules that govern reinstatement.

Sections 12.1 and 80.1 are added to the Act. Those sections provide that, during certain bargaining periods, an employer may not discharge or discipline an employee in an affected bargaining unit without just cause.

Section 98, which governs the powers of the Board to make interim orders, is amended.

Technical and consequential amendments are also made.

**An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and the Labour Relations Act, 1995
and to make related amendments to other Acts**

CONTENTS

1.	Contents of this Act
2.	Commencement
3.	Short title
Schedule 1	Employment Standards Act, 2000
Schedule 2	Labour Relations Act, 1995

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

Contents of this Act

1 This Act consists of this section, sections 2 and 3 and the Schedules to this Act.

Commencement

2 (1) Subject to subsections (2) and (3), this Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

(2) The Schedules to this Act come into force as provided in each Schedule.

(3) If a Schedule to this Act provides that any provisions are to come into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, a proclamation may apply to one or more of those provisions, and proclamations may be issued at different times with respect to any of those provisions.

Short title

3 The short title of this Act is the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

SCHEDULE 1
EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

1 (1) Subsection 1 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is amended by adding the following definitions:

“assignment employee” means an employee employed by a temporary help agency for the purpose of being assigned to perform work on a temporary basis for clients of the agency; (“employé ponctuel”)

“client”, in relation to a temporary help agency, means a person or entity that enters into an arrangement with the agency under which the agency agrees to assign or attempt to assign one or more of its assignment employees to perform work for the person or entity on a temporary basis; (“client”)

(2) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:

“difference in employment status”, in respect of one or more employees, means,

- (a) a difference in the number of hours regularly worked by the employees; or
- (b) a difference in the term of their employment, including a difference in permanent, temporary, seasonal or casual status; (“situation d’emploi différente”)

(3) Clause (c) of the definition of “employee” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

- (c) a person who receives training from a person who is an employer, if the skill in which the person is being trained is a skill used by the employer’s employees, or

(4) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:

“personal emergency leave pay” means pay for any paid days of leave taken under section 50; (“indemnité de congé d’urgence personnelle”)

(5) The definition of “public holiday” in subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:

1.1 Family Day, being the third Monday in February.

(6) The definition of “regular wages” in subsection 1 (1) of the Act is amended by adding “personal emergency leave pay, termination of assignment pay” after “premium pay”.

(7) The definition of “stub period” in subsection 1 (1) of the Act is amended by striking out “that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force” in the portion before clause (a).

(8) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definitions:

“temporary help agency” means an employer that employs persons for the purpose of assigning them to perform work on a temporary basis for clients of the employer; (“agence de placement temporaire”)

“termination of assignment pay” means pay provided to an assignment employee when the employee’s assignment is terminated before the end of its estimated term under section 74.10.1; (“indemnité de fin d’affectation”)

“tip or other gratuity” means,

- (a) a payment voluntarily made to or left for an employee by a customer of the employee’s employer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be kept by the employee or shared by the employee with other employees,
- (b) a payment voluntarily made to an employer by a customer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be redistributed to an employee or employees,
- (c) a payment of a service charge or similar charge imposed by an employer on a customer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be redistributed to an employee or employees, and
- (d) such other payments as may be prescribed,

but does not include,

- (e) such payments as may be prescribed, and
- (f) such charges as may be prescribed relating to the method of payment used, or a prescribed portion of those charges; (“pourboire ou autre gratification”)

(9) Clause (d) of the definition of “wages” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

- (d) tips or other gratuities,

(10) Subsection 1 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Assignment to perform work includes training

(2) For greater certainty, being assigned to perform work for a client of a temporary help agency includes being assigned to the client to receive training for the purpose of performing work for the client.

(11) Section 1 of the Act is amended by adding the following subsection:

Electronic form

(3.1) The requirement in subsection (3) for an agreement to be in writing is satisfied if the agreement is in electronic form.

2 (1) Subsection 3 (4) of the Act is repealed.

(2) Paragraph 2 of subsection 3 (5) of the Act is repealed and the following substituted:

2. An individual who performs work under a program approved by a college of applied arts and technology, a university or a private career college registered under the *Private Career Colleges Act, 2005*.

(3) Paragraph 6 of subsection 3 (5) of the Act is repealed.

3 The Act is amended by adding the following section:

Crown bound

3.1 This Act binds the Crown.

4 (1) Subsection 4 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Separate persons treated as one employer

(1) Subsection (2) applies if associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer and one or more other persons.

(2) Section 4 of the Act is amended by adding the following subsection:

Exception, Crown

(4.1) Subsection (2) does not apply to the Crown, a Crown agency or an authority, board, commission or corporation all of whose members are appointed by the Crown.

5 The Act is amended by adding the following section:

No treating as if not employee

5.1 (1) An employer shall not treat, for the purposes of this Act, a person who is an employee of the employer as if the person were not an employee under this Act.

Onus of proof

(2) Subject to subsection 122 (4), if, during the course of an employment standards officer's investigation or inspection or in any proceeding under this Act, other than a prosecution, an employer or alleged employer claims that a person is not an employee, the burden of proof that the person is not an employee lies upon the employer or alleged employer.

6 (1) Subsection 11 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Method of payment

(2) An employer shall pay an employee's wages,

- (a) by cash;
- (b) by cheque payable only to the employee;
- (c) by direct deposit in accordance with subsection (4); or
- (d) by any other prescribed method of payment.

7 Section 14.1 of the Act is repealed.

8 Subsection 15 (7) of the Act is amended by striking out "crime-related child death or disappearance leave" and substituting "child death leave, crime-related child disappearance leave".

9 (1) Subsection 15.1 (3) of the Act is amended by striking out "that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force" in the portion before paragraph 1.

(2) Subsection 15.1 (7) of the Act is repealed.

10 The French version of subsection 18 (2) of the Act is amended by striking out "sur demande" and substituting "sur appel".

11 The Act is amended by adding the following Part:

**PART VII.1
REQUESTS FOR CHANGES TO SCHEDULE OR WORK LOCATION**

Request for changes to schedule or work location

21.2 (1) An employee who has been employed by his or her employer for at least three months may submit a request, in writing, to the employer requesting changes to the employee's schedule or work location.

Receipt of request

(2) An employer who receives a request under subsection (1) shall,

- (a) discuss the request with the employee; and
- (b) notify the employee of the employer's decision within a reasonable time after receiving it.

Grant of request

(3) If the employer grants the request or any part of it, the notification in clause (2) (b) must specify the date that the changes will take effect and their duration.

Denial of request

(4) If the employer denies the request or any part of it, the notification in clause (2) (b) must include the reasons for the denial.

12 The Act is amended by adding the following Part:

**PART VII.2
SCHEDULING**

Three hour rule

21.3 (1) An employer shall pay an employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work if the employee,

- (a) regularly works more than three hours a day;
- (b) is required to present themselves for work; and
- (c) works less than three hours.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work.

Minimum pay for being on call

21.4 (1) If an employee is on call to work and is either not called to work or is called to work but works less than three hours, the employer shall pay to the employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work.

Limit

(2) Subsection (1) only requires an employer to pay an employee a minimum of three hours of pay during a twenty-four hour period beginning at the start of the first time during that period that the employee is on call, even if the employee is on call multiple times during those twenty-four hours.

Collective agreement prevails

(3) If a collective agreement contains a provision that addresses payment for being on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

Right to refuse

21.5 (1) An employee has the right to refuse an employer's request or demand to work or be on call on a day that they were not scheduled to work or be on call if the request or demand is made less than 96 hours before the time he or she would commence work or commence being on call, as applicable.

Notice to be provided

(2) An employee who refuses an employer's request or demand to work or be on call under subsection (1) shall notify the employer of the refusal as soon as possible.

Collective agreement prevails

(3) If a collective agreement contains a provision that addresses an employee's ability to refuse the employer's request or demand to perform work or be on call on a day they are not scheduled to work or be on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

Cancellation

21.6 (1) An employer shall pay an employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work if the employer cancels the employee's scheduled day of work or scheduled on call period within 48 hours before the time the employee was to commence work or commence being on call, as applicable.

Meaning of cancellation

(2) For the purposes of subsection (1), a scheduled day of work or scheduled on call period is cancelled if the entire day of work or on call period is cancelled but not if the day of work or on call period is shortened or extended.

Exception

(3) Subsection (1) does not apply if the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work.

Collective agreement prevails

(4) If a collective agreement contains a provision that addresses payment when the employer cancels the employee's scheduled day of work or on call period and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

13 (1) Subsection 22 (1) of the Act is amended by adding "Subject to subsection (1.1)" at the beginning.

(2) Section 22 of the Act is amended by adding the following subsection:

Same, two or more regular rates

(1.1) If an employee has two or more regular rates for work performed for the same employer in a work week,

- (a) the employee is entitled to be paid overtime pay for each hour of work performed in the week after the total number of hours performed for the employer reaches the overtime threshold; and
- (b) the overtime pay for each hour referred to in clause (a) is one and one-half times the regular rate that applies to the work performed in that hour.

14 (1) Subsection 23.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Determination of minimum wage

(1) The minimum wage is the following:

1. On or after January 1, 2018 but before January 1, 2019, the amount set out below for the following classes of employees:
 - i. For employees who are students under 18 years of age, if the student's weekly hours do not exceed 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$13.15 per hour.
 - ii. For employees who, as a regular part of their employment, serve liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act* and who regularly receive tips or other gratuities from their work, \$12.20 per hour.
 - iii. For the services of hunting and fishing guides, \$70.00 for less than five consecutive hours in a day and \$140 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive.
 - iv. For employees who are homeworkers, \$15.40 per hour.
 - v. For any other employees not listed in subparagraphs i to iv, \$14.00 per hour.
2. On or after January 1, 2019 but before October 1, 2019, the amount set out below for the following classes of employees:
 - i. For employees who are students under 18 years of age, if the student's weekly hours do not exceed 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$14.10 per hour.
 - ii. For employees who, as a regular part of their employment, serve liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act* and who regularly receive tips or other gratuities from their work, \$13.05 per hour.
 - iii. For the services of hunting and fishing guides, \$75.00 for less than five consecutive hours in a day and \$150 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive.

- iv. For employees who are homeworkers, \$16.50 per hour.
- v. For any other employees not listed in subparagraphs i to iv, \$15.00 per hour.

3. From October 1, 2019 onwards, the amount determined under subsection (4).

(2) Subsection 23.1 (2) of the Act is amended by striking out “subparagraph 1 v of subsection (1)” in the portion before clause (a) and substituting “subparagraph 1 v or 2 v of subsection (1)”.

(3) Subsection 23.1 (4) of the Act is amended by striking out the portion before the equation and substituting the following:

Annual adjustment

(4) On October 1 of each year starting in 2019, the minimum wage that applied to a class of employees immediately before October 1 shall be adjusted as follows:

(4) Subsection 23.1 (7) of the Act is amended by striking out “2014” and substituting “2018”.

(5) Subsection 23.1 (8) of the Act is repealed.

(6) Subsection 23.1 (10) of the Act is amended by striking out “2020” and substituting “2024”.

15 Subsection 24 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Public holiday pay

- (1) An employee’s public holiday pay for a given public holiday shall be equal to,
 - (a) the total amount of regular wages earned in the pay period immediately preceding the public holiday, divided by the number of days the employee worked in that period; or
 - (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

Same, leave or vacation

(1.1) If an employee is on a leave under section 50 or on vacation during the pay period immediately preceding the public holiday, the calculation in clause 24 (1) (a) shall be applied to the pay period before the start of that leave or vacation.

Same, no pay period before public holiday

(1.2) If the employee was not employed during the pay period immediately preceding a public holiday, the employee’s public holiday pay for the public holiday shall be equal to the amount of regular wages earned in the pay period that includes the public holiday divided by the number of days the employee worked in that period.

16 Sections 27, 28, 29 and 30 of the Act are repealed and the following substituted:

Agreement to work, ordinarily a working day

27 (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that would ordinarily be a working day for that employee, and if they do, section 26 does not apply to the employee.

Employee’s entitlement

(2) Subject to subsection (3), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1), the employer shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that public holiday.

Where certain work not performed

(3) The employee’s entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

- 1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
- 2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
- 3. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).
- 4. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

MEMORANDUM

TO: Recipients
Printed Bills

FROM: Valerie Quioc Lim,
Senior Clerk – House Documents

DATE: August 28, 2017

SUBJECT: Delivery of Bill 148, An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and the Labour Relations Act, 1995 and to make related amendments to other Acts

Please find enclosed a reprinted copy of **Bill 148, An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and the Labour Relations Act, 1995 and to make related amendments to other Acts**.

The previous copy of the bill delivered to your office had a printing error on the French version.

Should you have any questions, please do not hesitate to contact me at 416-212-5411.

Thank you.



scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).

5. If the employee performs all of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).

Requirement to work on a public holiday: certain operations

28 (1) If an employee is employed in a hospital, a continuous operation or a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern, the employer may require the employee to work on a public holiday that is ordinarily a working day for the employee and that is not a day on which the employee is on vacation, and if the employer does so, sections 26 and 27 do not apply to the employee.

Employee's entitlement

(2) Subject to subsection (3), an employer who requires an employee to work on a public holiday under subsection (1) shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day.

Where certain work not performed

(3) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that the employee was required to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that the employee was required to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that the employee was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employee is entitled to premium pay for each hour worked on the public holiday but has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that the employee was required to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).
5. If the employee performs all of the work that the employee was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).

Public holiday not ordinarily a working day

29 (1) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee or a day on which the employee is on vacation, the employer shall substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which the employee shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday.

Restriction

(2) The day that is substituted for a public holiday under subsection (1) shall be,

- (a) the first day that would ordinarily be a working day for the employee immediately after the public holiday; or
- (b) the most recent day that would ordinarily be a working day for the employee immediately preceding the public holiday.

Employee on leave or lay-off

(3) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee and the employee is on a leave of absence under section 46 or 48 or on a layoff on that day, the employee is entitled to public holiday pay for the day but has no other entitlement under this Part with respect to the public holiday.

Layoff resulting in termination

(4) Subsection (3) does not apply to an employee if his or her employment has been terminated under clause 56 (1) (c) and the public holiday falls on or after the day on which the lay-off first exceeded the period of a temporary lay-off.

Agreement re: public holiday pay

(5) An employer and an employee may agree that, instead of complying with subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the public holiday, and if they do, subsection (1) does not apply to the employee.

Exception

(6) The employee has no entitlement under subsection (1), (3) or (5) if the employee fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday.

Agreement to work where not ordinarily a working day

30 (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that falls on a day that would not ordinarily be a working day for that employee or on a day on which the employee is on vacation, and if they do, section 29 does not apply to the employee.

Employee's entitlement

(2) Subject to subsection (3), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked.

Where certain work not performed

(3) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).
5. If the employee performs all of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).

17 Sections 33, 34 and 35 of the Act are repealed and the following substituted:**Right to vacation**

33 (1) An employer shall give an employee a vacation of,

- (a) at least two weeks after each vacation entitlement year that the employee completes, if the employee's period of employment is less than five years; or
- (b) at least three weeks after each vacation entitlement year that the employee completes, if the employee's period of employment is five years or more.

Active and inactive employment

(2) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (1).

Where vacation not taken in complete weeks

(3) If an employee does not take vacation in complete weeks, the employer shall base the number of days of vacation that the employee is entitled to,

- (a) on the number of days in the employee's regular work week; or

- (b) if the employee does not have a regular work week, on the average number of days the employee worked per week during the most recently completed vacation entitlement year.

Transition

(4) Clause (1) (b) requires employers to provide employees with a period of employment of at least five years or more with at least three weeks of vacation after each vacation entitlement year that ends on or after December 31, 2017 but does not require them to provide additional vacation days in respect of vacation entitlement years that ended before that time.

Alternative vacation entitlement year

Application

34 (1) This section applies if the employer establishes an alternative vacation entitlement year for an employee.

Vacation for stub period, less than five years of employment

(2) If the employee's period of employment is less than five years, the employer shall do the following with respect to the stub period:

1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
2. If the employee has a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to two weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to,

$$2 \times A \times \text{the ratio calculated under paragraph 1}$$

where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

Vacation for stub period, five years or more of employment

(3) If the employee's period of employment is five years or more, the employer shall do the following with respect to the stub period:

1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
2. If the employee has a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to three weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to,

$$3 \times A \times \text{the ratio calculated under paragraph 1}$$

where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

Active and inactive employment

(4) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsections (2) and (3).

Timing of vacation

35 The employer shall determine when an employee shall take vacation for a vacation entitlement year, subject to the following rules:

1. The vacation must be completed no later than 10 months after the end of the vacation entitlement year for which it is given.
2. If the employee's period of employment is less than five years, the vacation must be a two-week period or two periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.
3. If the employee's period of employment is five years or more, the vacation must be a three-week period or a two-week period and a one-week period or three periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.

18 Subsection 35.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Timing of vacation, alternative vacation entitlement year

(1) This section applies if an employer establishes an alternative vacation entitlement year for an employee.

19 Section 35.2 of the Act is repealed and the following substituted:

Vacation pay

35.2 An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 33 or 34, equal to at least,

- (a) 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given, if the employee's period of employment is less than five years; or
- (b) 6 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given, if the employee's period of employment is five years or more.

20 Subsection 41.1 (6) of the Act is repealed.

21 (1) Clause 42 (2) (d) of the Act is amended by adding "or employment status" at the end.

(2) The French version of subsection 42 (4) of the Act is amended by striking out "doit faire" and substituting "ne doit faire".

(3) Section 42 of the Act is amended by adding the following subsection:

Written response

(6) An employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the employee's employer, and the employer shall,

- (a) adjust the employee's pay accordingly; or
- (b) if the employer disagrees with the employee's belief, provide a written response to the employee setting out the reasons for the disagreement.

22 Part XII of the Act is amended by adding the following section:

Difference in employment status

42.1 (1) No employer shall pay an employee at a rate of pay less than the rate paid to another employee of the employer because of a difference in employment status when,

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of,

- (a) a seniority system;
- (b) a merit system;
- (c) a system that measures earnings by quantity or quality of production; or
- (d) any other factor other than sex or employment status.

Reduction prohibited

(3) No employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply with subsection (1).

Organizations

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1).

Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that an employer has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that employee.

Written response

(6) An employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the employee's employer, and the employer shall,

- (a) adjust the employee's pay accordingly; or
- (b) if the employer disagrees with the employee's belief, provide a written response to the employee setting out the reasons for the disagreement.

Transition, collective agreement

(7) If a collective agreement that is in effect on April 1, 2018 contains a provision that permits differences in pay based on employment status and there is a conflict between the provision of the collective agreement and subsection (1), the provision of the collective agreement prevails.

Same – expiry of agreement

(8) Following the expiry of a collective agreement described in subsection (7), if the provision described in that subsection remains in effect, subsection (7) continues to apply to that provision, with necessary modifications, until a new or renewal agreement comes into effect.

Same – renewed or new agreement

(9) Subsection (7) does not apply to a collective agreement that is made or renewed on or after April 1, 2018.

23 Part XII of the Act is amended by adding the following section:

Difference in assignment employee status

42.2 (1) No temporary help agency shall pay an assignment employee who is assigned to perform work for a client at a rate of pay less than the rate paid to an employee of the client when,

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of any factor other than sex, employment status or assignment employee status.

Reduction prohibited

(3) No client of a temporary help agency shall reduce the rate of pay of an employee in order to assist a temporary help agency in complying with subsection (1).

Organizations

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause a temporary help agency to contravene subsection (1).

Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that a temporary help agency has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an assignment employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that assignment employee.

Written response

(6) An assignment employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the temporary help agency, and the temporary help agency shall,

- (a) adjust the assignment employee's pay accordingly; or
- (b) if the temporary help agency disagrees with the assignment employee's belief, provide a written response to the assignment employee setting out the reasons for the disagreement.

Transition, collective agreement

(7) If a collective agreement that is in effect on April 1, 2018 contains a provision that permits differences in pay between employees of a client and an assignment employee and there is a conflict between the provision of the collective agreement and subsection (1), the provision of the collective agreement prevails.

Same – expiry of agreement

(8) Following the expiry of a collective agreement described in subsection (7), if the provision described in that subsection remains in effect, subsection (7) continues to apply to that provision, with necessary modifications, until a new or renewal agreement comes into effect.

Same – renewed or new agreement

(9) Subsection (7) does not apply to a collective agreement that is made or renewed on or after April 1, 2018.

24 (1) Subsection 49.1 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Entitlement to leave

(2) An employee is entitled to a leave of absence without pay of up to 27 weeks to provide care or support to an individual described in subsection (3) if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition with a significant risk of death occurring within a period of 52 weeks or such shorter period as may be prescribed.

(2) Subsection 49.1 (6) of the Act is amended by striking out “eight weeks” and substituting “27 weeks”.

(3) Subsection 49.1 (12) of the Act is amended by adding “49.6” after “49.5”.

25 Subsection 49.3 (9) of the Act is amended by adding “49.6” after “49.5”.

26 (1) Subsection 49.4 (9) of the Act is amended by adding “under this section” after “the employee’s entitlement to be on leave”.

(2) Subsection 49.4 (18) of the Act is amended by adding “49.6” after “49.5”.

27 The heading immediately before section 49.5 of the Act is struck out and the following substituted:

CHILD DEATH LEAVE

28 Section 49.5 of the Act is repealed and the following substituted:

Child death leave

Definitions

49.5 (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); (“acte criminel”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee dies.

Exception

(3) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with a crime in relation to the death of the child or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to a crime in relation to his or her death.

Single period

(4) An employee may take a leave under this section only in a single period.

Limitation period

(5) An employee may take a leave under this section only during the 105-week period that begins in the week the child dies.

Total amount of leave

(6) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of a death, or deaths that are the result of the same event, is 104 weeks.

Advising employer

(7) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise the employer in writing and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same

(8) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same — change in employee’s plan

(9) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (7) or (8) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or

- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

Evidence

(10) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 and 50

(11) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 and 50.

CRIME-RELATED CHILD DISAPPEARANCE LEAVE

Crime-related child disappearance leave

Definitions

49.6 (1) In this section,

"child" means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; ("enfant")

"crime" means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); ("acte criminel")

"week" means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. ("semaine")

Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee disappears and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

Exception

(3) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with the crime or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to the crime.

Change in circumstance

(4) If an employee takes a leave of absence under this section and the circumstances that made it probable that the child of the employee disappeared as a result of a crime change and it no longer seems probable that the child disappeared as a result of a crime, the employee's entitlement to leave ends on the day on which it no longer seems probable.

Child found

(5) The following rules apply if an employee takes a leave of absence under this section and the child is found within the 104-week period that begins in the week the child disappears:

1. If the child is found alive, the employee is entitled to remain on leave under this section for 14 days after the child is found.
2. If the child is found dead, the employee's entitlement to be on leave under this section ends at the end of the week in which the child is found.

Same

(6) For greater certainty, nothing in paragraph 2 of subsection (5) affects the employee's eligibility for child death leave under section 49.5.

Single period

(7) An employee may take a leave under this section only in a single period.

Limitation period

(8) Except as otherwise provided for in subsection (7), an employee may take a leave under this section only during the 105-week period that begins in the week the child disappears.

Total amount of leave

(9) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of a disappearance, or disappearances that are the result of the same event, is 104 weeks.

Advising employer

(10) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise the employer in writing and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same

(11) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

Same — change in employee's plan

(12) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (10) or (11) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

Evidence

(13) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50

(14) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50.

29 (1) Subsection 50 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**Personal emergency leave**

(1) An employee is entitled to a leave of absence because of any of the following:

- 1. A personal illness, injury or medical emergency.
- 2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in subsection (2).
- 3. An urgent matter that concerns an individual described in subsection (2).
- 4. Sexual or domestic violence, or the threat of sexual or domestic violence, experienced by the employee or an individual described in subsection (2).

(2) Subsection 50 (2) of the Act is amended by striking out "Paragraphs 2 and 3 of subsection (1)" at the beginning and substituting "Paragraphs 2, 3 and 4 of subsection (1)".

(3) Subsections 50 (5), (6) and (7) of the Act are repealed and the following substituted:

Limit

(5) An employee is entitled to take a total of two days of paid leave and eight days of unpaid leave under this section in each calendar year.

Leave deemed to be taken in entire days

(6) If an employee takes any part of a day as paid or unpaid leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day of paid or unpaid leave on that day, as applicable, for the purposes of subsection (5).

Paid days first

(7) The two paid days must be taken first in a calendar year before any of the unpaid days can be taken under this section.

Personal emergency leave pay

(8) Subject to subsection (9), if an employee takes a paid day of leave under this section, the employer shall pay the employee,

- (a) either,
 - (i) the wages the employee would have earned had they not taken the leave, or
 - (ii) if the employee receives performance-related wages, including commissions or a piece work rate, the greater of the employee's hourly rate, if any, and the minimum wage that would have applied to the employee had they not taken the leave; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

Personal emergency leave on public holiday

(9) If a paid day of leave under this section falls on a public holiday, the employee is not entitled to premium pay for any leave taken under this section.

Evidence

(10) Subject to subsection (11), an employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.

Same

(11) An employer shall not require an employee to provide a certificate from a qualified health practitioner as evidence under subsection (10).

Meaning of “qualified health practitioner”

(12) In subsection (11),

“qualified health practitioner” means,

- (a) a person who is qualified to practise as a physician, a registered nurse or a psychologist under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the employee or to an individual described in subsection (2), or
- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners.

30 The French version of subsection 73 (3) of the Act is amended by striking out “son poste” and substituting “son quart”.

31 Clause 74 (1) (a) of the Act is amended by adding the following subclauses:

- (v.1) makes inquiries about the rate paid to another employee for the purpose of determining or assisting another person in determining whether an employer is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.2) discloses the employee’s rate of pay to another employee for the purpose of determining or assisting another person in determining whether an employer is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

32 Section 74.1 of the Act is repealed.

33 (1) Subsection 74.10 (1) of the Act is amended by striking out “subsection 29 (2.1)” and substituting “subsection 29 (3)”.

(2) Subsection 74.10 (2) of the Act is amended by striking out “subsection 29 (2.2)” and substituting “subsection 29 (4)”.

34 The Act is amended by adding the following section:

Termination of assignment

74.10.1 (1) A temporary help agency shall provide an assignment employee with one week’s notice or pay in lieu of notice if,

- (a) the assignment employee is assigned to perform work for a client;
- (b) the assignment had an estimated term of three months or more at the time it was offered to the employee; and
- (c) the assignment is terminated before the end of its estimated term.

Amount of pay in lieu

(2) For the purposes of subsection (1), the amount of the pay in lieu of notice shall be equal to the wages the assignment employee would have been entitled to receive had one week’s notice been given in accordance with that subsection.

Exception

(3) Subsection (1) does not apply if the temporary help agency offers the assignment employee a work assignment with a client during the notice period that is reasonable in the circumstances and that has an estimated term of one week or more.

Same

(4) Subsection (1) does not apply if,

- (a) the assignment employee has been guilty of wilful misconduct, disobedience or wilful neglect of duty that is not trivial and has not been condoned by the employer;
- (b) the assignment has become impossible to perform or has been frustrated by a fortuitous or unforeseeable event or circumstance; or
- (c) the assignment is terminated during or as a result of a strike or lock-out at the location of the assignment.

35 Clause 74.12 (1) (a) of the Act is amended by adding the following subclauses:

- (v.1) makes inquiries about the rate paid to an employee of the client for the purpose of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

- (v.2) discloses the assignment employee's rate of pay to an employee of the client for the purpose of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.3) discloses the rate paid to an employee of the client to the assignment employee's temporary help agency for the purposes of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

36 Section 74.12.1 of the Act is repealed.

37 Subsection 74.14 (1) of the Act is amended by striking out "or" at the end of clause (a) and by adding the following clause:

- (a.1) order the agency to repay the amount of the fee to the assignment employee or prospective assignment employee; or

38 Subsection 74.16 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Terms of orders

(2) If an order issued under this section requires a temporary help agency to compensate an assignment employee or prospective assignment employee, it shall also require the agency to,

- (a) pay to the Director in trust,
 - (i) the amount of the compensation, and
 - (ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or
- (b) pay the amount of the compensation to the assignment employee or prospective assignment employee.

39 Subsection 74.17 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

Terms of orders

(2) If an order issued under this section requires the client to compensate an assignment employee, it shall also require the client to,

- (a) pay to the Director in trust,
 - (i) the amount of the compensation, and
 - (ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or
- (b) pay the amount of the compensation to the assignment employee.

40 Subsection 81 (8) of the Act is repealed.

41 Subsection 88 (5) of the Act is repealed and the following substituted:

Interest

(5) The Director may, with the approval of the Minister, determine the rates of interest and the manner of calculating interest for,

- (a) amounts owing under different provisions of this Act or the regulations, and
- (b) money held by the Director in trust.

42 The Act is amended by adding the following sections:

Recognition of employers

88.2 (1) The Director may give recognition to an employer, upon the employer's application, if the employer satisfies the Director that it meets the prescribed criteria.

Classes of employers

(2) For greater certainty, the criteria under subsection (1) may be prescribed for different classes of employers.

Information re recognitions

(3) The Director may require any employer who is seeking recognition under subsection (1), or who is the subject of a recognition, to provide the Director with whatever information, records or accounts he or she may require pertaining to the recognition and the Director may make such inquiries and examinations as he or she considers necessary.

Publication

(4) The Director may publish or otherwise make available to the public information relating to employers given recognition under subsection (1), including the names of employers.

Validity of recognitions

(5) A recognition given under subsection (1) is valid for the period that the Director specifies in the recognition.

Revocation, etc., of recognitions

(6) The Director may revoke or amend a recognition.

Delegation of powers under s. 88.2

88.3 (1) The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power conferred on the Director under section 88.2, either orally or in writing.

Residual powers

(2) The Director may exercise a power conferred on the Director under section 88.2 even if he or she has delegated it to an individual under subsection (1).

Duty re policies

(3) An individual authorized by the Director under subsection (1) shall follow any policies established by the Director under subsection 88 (2).

43 Section 96.1 of the Act is repealed.

44 Subsection 103 (1) of the Act is amended by striking out “or” at the end of clause (a) and by adding the following clause:

(a.1) order the employer to pay wages to the employee; or

45 Subsection 104 (3) of the Act is repealed and the following substituted:

Terms of orders

(3) If an order made under this section requires a person to compensate an employee, it shall also require the person to,

(a) pay to the Director in trust,

(i) the amount of the compensation, and

(ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or

(b) pay the amount of the compensation to the employee.

46 Subsection 105 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Employee cannot be found

(1) If an employment standards officer has arranged with an employer or ordered an employer to pay wages under clause 103 (1) (a) or (a.1) to the employee and the employer is unable to locate the employee despite having made reasonable efforts to do so, the employer shall pay the wages to the Director in trust.

47 Paragraphs 1 and 2 of subsection 108 (4) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

48 Paragraphs 1 and 2 of subsection 112 (9) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

49 (1) Subsection 113 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Notice of contravention

(1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer's belief and specifying the amount of the penalty for the contravention.

Amount of penalty

(1.1) The amount of the penalty shall be determined in accordance with the regulations.

Penalty within range

(1.2) If a range has been prescribed as the penalty for a contravention, the employment standards officer shall determine the amount of the penalty in accordance with the prescribed criteria, if any.

(2) Section 113 of the Act is amended by adding the following subsections:

Publication re notice of contraventions

(6.2) If a person, including an individual, is deemed under subsection (5) to have contravened this Act after being issued a notice of contravention, the Director may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the deemed contravention, the date of the deemed contravention and the penalty for the deemed contravention.

Internet publication

(6.3) Authority to publish under subsection (6.2) includes authority to publish on the Internet.

Disclosure

(6.4) Any disclosure made under subsection (6.2) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

50 Paragraphs 1 and 2 of subsection 114 (6) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

51 Paragraphs 1 and 2 of subsection 115 (1.1) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.

52 Section 115.1 of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” at the end.

53 Subsection 125 (2) of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1”.

54 The Act is amended by adding the following sections:

Security for amounts owing

125.1 If the Director considers it advisable to do so, the Director may accept security for the payment of any amounts owing under this Act in any form that the Director considers satisfactory.

Warrant

125.2 If an order to pay money has been made under this Act, the Director may issue a warrant, directed to the sheriff for an area in which any property of the employer, director or other person liable to make a payment under this Act is located, to enforce payment of the following amounts, and the warrant has the same force and effect as a writ of execution issued out of the Superior Court of Justice:

1. The amount the order requires the person to pay, including any applicable interest.
2. The costs and expenses of the sheriff.

Lien on real property

125.3 (1) If an order to pay money has been made under this Act, the amount the order requires the person to pay, including any applicable interest is, upon registration by the Director in the proper land registry office of a notice claiming a lien and charge conferred by this section, a lien and charge on any interest the employer, director or other person has in the real property described in the notice.

Lien on personal property

(2) If an order to pay money has been made under this Act, the amount the order requires the person to pay, including any applicable interest is, upon registration by the Director with the registrar under the *Personal Property Security Act* of a notice claiming a lien and charge under this section, a lien and charge on any interest in personal property in Ontario owned or held at the time of registration or acquired afterwards by the employer, director or other person liable to make a payment.

Amounts included and priority

(3) The lien and charge conferred by subsection (1) or (2) is in respect of all amounts the order requires the person to pay, including any applicable interest at the time of registration of the notice or any renewal of it and all amounts for which the person afterwards becomes liable while the notice remains registered and, upon registration of a notice of lien and charge, the lien and charge has priority over,

- (a) any perfected security interest registered after the notice is registered;
- (b) any security interest perfected by possession after the notice is registered; and
- (c) any encumbrance or other claim that is registered against or that otherwise arises and affects the employer, director or other person's property after the notice is registered.

Exception

(4) For the purposes of subsection (3), a notice of lien and charge under subsection (2) does not have priority over a perfected purchase money security interest in collateral or its proceeds and is deemed to be a security interest perfected by registration for the purpose of the priority rules under section 30 of the *Personal Property Security Act*.

Lien effective

(5) A notice of lien and charge under subsection (2) is effective from the time assigned to its registration by the registrar and expires on the fifth anniversary of its registration unless a renewal notice of lien and charge is registered under this section before the end of the five-year period, in which case the lien and charge remains in effect for a further five-year period from the date the renewal notice is registered.

Same

(6) If an amount payable under this Act remains outstanding and unpaid at the end of the period, or its renewal, referred to in subsection (5), the Director may register a renewal notice of lien and charge; the lien and charge remains in effect for a five-year period from the date the renewal notice is registered until the amount is fully paid, and is deemed to be continuously registered since the initial notice of lien and charge was registered under subsection (2).

Where person not registered owner

(7) Where an employer, director or other person liable to make a payment has an interest in real property but is not shown as its registered owner in the proper land registry office,

- (a) the notice to be registered under subsection (1) shall recite the interest of the employer, director or other person liable to make a payment in the real property; and
- (b) a copy of the notice shall be sent to the registered owner at the owner's address to which the latest notice of assessment under the *Assessment Act* has been sent.

Secured party

(8) In addition to any other rights and remedies, if amounts owed by an employer, director or other person liable to make a payment remain outstanding and unpaid, the Director has, in respect of a lien and charge under subsection (2),

- (a) all the rights, remedies and duties of a secured party under sections 17, 59, 61, 62, 63 and 64, subsections 65 (4), (5), (6), (6.1) and (7) and section 66 of the *Personal Property Security Act*;
- (b) a security interest in the collateral for the purpose of clause 63 (4) (c) of that Act; and
- (c) a security interest in the personal property for the purposes of sections 15 and 16 of the *Repair and Storage Liens Act*, if it is an article as defined in that Act.

Registration of documents

(9) A notice of lien and charge under subsection (2) or any renewal of it shall be in the form of a financing statement or a financing change statement as prescribed under the *Personal Property Security Act* and may be tendered for registration under Part IV of that Act, or by mail addressed to an address prescribed under that Act.

Errors in documents

(10) A notice of lien and charge or any renewal thereof is not invalidated nor is its effect impaired by reason only of an error or omission in the notice or in its execution or registration, unless a reasonable person is likely to be materially misled by the error or omission.

Bankruptcy and Insolvency Act (Canada) unaffected

(11) Subject to Crown rights provided under section 87 of that Act, nothing in this section affects or purports to affect the rights and obligations of any person under the *Bankruptcy and Insolvency Act (Canada)*.

Definitions

(12) In this section,

“real property” includes fixtures and any interest of a person as lessee of real property.

55 (1) Subsection 127 (2) of the Act is amended by striking out “sections 125, 126, 130” and substituting “sections 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126, 130”.

(2) Section 127 of the Act is amended by adding the following subsections:

Disclosure

(6) The Director may disclose, or allow to be disclosed, information collected under the authority of this Act or the regulations to a collector for the purpose of collecting an amount payable under this Act.

Same

(7) Any disclosure of personal information made under subsection (6) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (d) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

56 Section 128 of the Act is amended by adding the following subsections:

Disclosure by collector

(5) A collector may disclose to the Director or allow to be disclosed to the Director any information that was collected under the authority of this Act or the regulations for the purpose of collecting an amount payable under this Act.

Same

(6) Any disclosure of personal information made under subsection (5) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (d) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

57 Subsection 133 (1) of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1”.

58 (1) Subsection 141 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:

1.1 Prescribing a method of payment for the purposes of clause 11 (2) (d) and establishing any terms, conditions or limitations on its use.

(2) Paragraph 2.0.1 of subsection 141 (1) of the Act is amended by striking out “described in subparagraph 1 v of subsection 23.1 (1)” and substituting “described in subparagraph 1 v or 2 v of subsection 23.1 (1)”.

(3) Paragraph 2.0.2 of subsection 141 (1) of the Act is repealed.

(4) Subsection 141 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:

16.1 Governing penalties for contraventions for the purposes of subsection 113 (1).

(5) Subsections 141 (2.0.3) and (2.0.4) of the Act are repealed and the following substituted:

Transitional regulations

(2.0.3) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

Conflict with transitional regulations

(2.0.4) In the event of a conflict between this Act or the regulations and a regulation made under subsection (2.0.3), the regulation made under subsection (2.0.3) prevails.

(6) Subsection 141 (3.1) of the Act is repealed and the following substituted:

Regulations re Part XXII

(3.1) A regulation made under paragraph 16.1 of subsection (1) may,

- (a) establish different penalties or ranges of penalties for different types of contraventions or the method of determining those penalties or ranges;
- (b) specify that different penalties, ranges or methods of determining a penalty or range apply to contraveners who are individuals and to contraveners that are corporations; or
- (c) prescribe criteria an employment standards officer is required or permitted to consider when imposing a penalty.

Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009

59 (1) Subsection 1 (2) of the *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009* is amended by adding the following paragraph:

- 4. For greater certainty, references in section 88 of that Act to an amount owing under the provisions of that Act or the regulations shall be read as references to an amount owing under the provisions of this Act or its regulations.

(2) Subsection 4 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Separate persons treated as one employer

(1) Subsection (2) applies if associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer or recruiter and one or more other persons.

(3) Subsection 24 (2) of the Act is amended by striking out “pay the amount of the fees to the Director of Employment Standards in trust” and substituting “pay the amount of the fees to the foreign national or prescribed person or to the Director of Employment Standards in trust”.

(4) Subsection 24 (3) of the Act is amended by striking out “pay the amount of the costs to the Director of Employment Standards in trust” and substituting “pay the amount of the costs to the foreign national or prescribed person or to the Director of Employment Standards in trust”.

(5) Subsection 27 (1) of the Act is repealed and the following substituted:

Notice of contravention

(1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer’s belief and specifying the amount of the penalty for the contravention.

Amount of penalty

(1.1) The amount of the penalty shall be determined in accordance with the regulations.

Penalty within range

(1.2) If a range has been prescribed as the penalty for a contravention, the employment standards officer shall determine the amount of the penalty in accordance with the prescribed criteria, if any.

(6) Subsection 27 (4) of the Act is amended by striking out “prescribed penalty” and substituting “penalty”.

(7) Section 27 of the Act is amended by adding the following subsections:

Publication re notice of contraventions

(5) If a person, including an individual, is deemed under subsection (3) to have contravened this Act after being issued a notice of contravention, the Director of Employment Standards may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the deemed contravention, the date of the deemed contravention and the penalty for the deemed contravention.

Internet publication

(6) Authority to publish under subsection (5) includes authority to publish on the Internet.

Disclosure

(7) Any disclosure made under subsection (5) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

(8) Subsection 50 (1) of the Act is amended by adding the following clause:

(e) governing penalties for contraventions for the purposes of subsection 27 (1).

(9) Section 50 of the Act is amended by adding the following subsection:

Regulations re penalties for contraventions

(3) A regulation made under clause (1) (e) may,

- (a) establish different penalties or ranges of penalties for different types of contraventions or the method of determining those penalties or ranges;
- (b) specify that different penalties, ranges or methods of determining a penalty or range apply to contraveners who are individuals and to contraveners that are corporations; or
- (c) prescribe criteria an employment standards officer is required or permitted to consider when imposing a penalty.

Occupational Health and Safety Act

60 (1) Paragraph 3 in the definition of “worker” in subsection 1 (1) of the *Occupational Health and Safety Act* is amended by striking out “university or other post-secondary institution” at the end and substituting “university, private career college or other post-secondary institution”.

(2) Paragraph 4 in the definition of “worker” in subsection 1 (1) of the Act is repealed.

Commencement

61 (1) Subject to subsections (2), (3) and (4), this Schedule comes into force on January 1, 2018.

(2) Section 5 and this section come into force on the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.

(3) Subsection 1 (2) and sections 21, 22, 23, 31 and 35 come into force on April 1, 2018.

(4) Subsection 2 (3), sections 11 and 12 and subsection 58 (3) come into force on January 1, 2019.

SCHEDULE 2
LABOUR RELATIONS ACT, 1995

1 Section 2 of the *Labour Relations Act, 1995* is repealed.

2 The Act is amended by adding the following section after the heading “Establishment of Bargaining Rights by Certification”:

Application for employee list

6.1 (1) Where no trade union has been certified as bargaining agent of the employees of an employer in a unit that a trade union claims to be appropriate for collective bargaining and the employees are not bound by a collective agreement, a trade union may apply to the Board for an order directing the employer to provide to the trade union a list of employees of the employer.

Notice to employer

(2) The trade union shall deliver a copy of the application under subsection (1) to the employer by such time as is required under the rules made by the Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

Content of application

(3) An application under subsection (1) must include,

- (a) a written description of the proposed bargaining unit, including an estimate of the number of individuals in the unit; and
- (b) a list of the names of the union members in the proposed bargaining unit and evidence of union membership, but the trade union shall not give this information to the employer.

Notice of disagreement

(4) If the employer disagrees with the description of the proposed bargaining unit or with the estimate of the number of individuals in the unit included in the application under subsection (1), the employer may give the Board notice of the disagreement and shall do so within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day the employer receives the application.

Content of notice

(5) A notice under subsection (4) must include,

- (a) a statement that,
 - (i) the employer agrees with the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) but not with the estimate of the number of individuals in the unit, or
 - (ii) explains why the employer believes the description of the bargaining unit included in the application could not be appropriate for collective bargaining; and
- (b) the employer's estimate of the number of individuals in the bargaining unit described in the application under subsection (1), if the employer disagrees with the trade union's estimate.

Board determinations, etc., no notice of disagreement

(6) The following rules apply if the Board does not receive a notice under subsection (4):

1. If the Board determines that 20 per cent or more of the individuals in the bargaining unit proposed in the application under subsection (1) appear to be members of the union at the time the application was filed, the Board shall direct the employer to provide the list to the trade union.
2. If the Board determines that fewer than 20 per cent of the individuals in the bargaining unit proposed in the application under subsection (1) appear to be members of the union at the time the application was filed, the Board shall dismiss the application.

Same, notice of disagreement

(7) The following rules apply if the Board receives a notice under subsection (4):

1. The Board shall determine whether the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could be appropriate for collective bargaining. The determination shall be based only on that description and the notice under subsection (4).
2. If the Board determines that the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could not be appropriate for collective bargaining, the Board shall dismiss the application.

3. If the Board determines that the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could be appropriate for collective bargaining, the Board shall determine an estimated number of individuals in the unit as described in the application.
4. After the Board determines the estimated number of individuals in the unit, the Board shall determine the percentage of the individuals in the bargaining unit who appear to be members of the union at the time the application under subsection (1) was filed.
5. If the percentage determined under paragraph 4 is fewer than 20 per cent, the Board shall dismiss the application.
6. If the percentage determined under paragraph 4 is 20 per cent or more, the Board shall direct the employer to provide a list of employees of the employer to the trade union.

No hearing or consultation required

(8) The Board is not required to hold a hearing or to consult with the parties when making a determination under subsection (7) and may make a determination under paragraphs 3 or 4 of subsection (7) based only on the information provided in the application under subsection (1) and the notice under subsection (4).

Content of employee list

(9) If the Board directs an employer to provide a list of employees of the employer to the trade union under subsection (7), the list must include,

- (a) the name of each employee in the proposed bargaining unit; and
- (b) a phone number and personal email for each employee in the proposed bargaining unit, if the employee has provided that information to the employer.

Restriction on use of listed information

(10) If a list of employees of an employer is provided to a trade union in compliance with a direction made by the Board under subsection (7), the use of that list is subject to the following conditions and limits:

1. The list must only be used by the trade union for the purpose of a campaign to establish bargaining rights.
2. The list must be kept confidential and must not be disclosed to anyone other than the appropriate officials of the trade union.
3. If the trade union makes an application for certification in respect of the employer and employees on the list and the application for certification is dismissed less than one year after the Board's direction to provide the list, the list must be destroyed on or before the day the application is dismissed.
4. If the list is not destroyed in accordance with paragraph 3, it must be destroyed on or before the day that is one year after the Board's direction was made.

Deemed compliance FOI Acts

(11) Any disclosure of personal information made by an employer in compliance with a direction made by the Board under subsection (7) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* and clause 32 (e) of the *Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

Rules re subsequent certification application

(12) If a list of employees is provided to a trade union by an employer in compliance with a direction made by the Board under subsection (7), and, within one year after the Board's direction to provide the list, the trade union makes an application for certification in respect of that employer and employees on the list, the following rules apply:

1. The description of the proposed bargaining unit included in the application for certification must be the same as the description of the proposed bargaining unit that was included in the application for the employee list under subsection (1).
2. If the application for certification is dismissed, the Board shall not consider another application under subsection (1) from any trade union in respect of a proposed bargaining unit that is the same or substantially similar to the one that was described in the original application under subsection (1) until one year after the application for certification is dismissed.

Same

(13) Despite paragraph 1 of subsection (12), an application for certification may include a description of a proposed bargaining unit that is different from the description included in the application for the employee list under subsection (1) if the description of the proposed bargaining unit in the application for certification includes an employee who was on the employee list but,

- (a) the position of the employee at the time the application under subsection (1) was made was different from his or her position at the time the application for certification was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the application for certification had the employee still been occupying the position the employee was in when the application under subsection (1) was made.

Effect of determination

(14) A determination made by the Board under this section does not limit the Board's ability to consider or determine matters under section 7, 8, 8.1, 9 or 10.

Non-application to construction industry

(15) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

3 Subsections 11 (2), (3) and (4) of the Act are repealed and the following substituted:

Same

(2) In the circumstances described in subsection (1), the Board shall certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit that the Board determines could be appropriate for collective bargaining.

4 The Act is amended by adding the following section:

No discharge or discipline following certification

12.1 If a trade union is certified as the bargaining agent of employees in a bargaining unit, the employer shall not discharge or discipline an employee in that bargaining unit without just cause during the period that begins on the date of certification and ends on the date on which a first collective agreement is entered into.

5 The Act is amended by adding the following sections:

Review of structure of bargaining units — consolidation after certification

15.1 (1) If the Board certifies a trade union or council of trade unions as the bargaining agent of the employees in a bargaining unit, the Board may review the structure of the bargaining units if all of the following conditions are met:

1. The employer, trade union or council of trade unions makes an application to the Board requesting the review at the time the application for certification is made, or within three months after the date of certification.
2. A collective agreement has not yet been entered into in respect of the bargaining unit.
3. The same trade union or council of trade unions that is certified as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit already represents employees of the employer in another bargaining unit at the same or a different location.

Same

(2) If an application for review under subsection (1) is made at the same time as an application for certification, the applications may be heard together, but the Board shall determine the application for certification first.

Agreement of parties

(3) If the Board reviews the structure of the bargaining units, the Board,

- (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from its review; and
- (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

Orders

(4) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board shall determine any question that arises and make any orders it considers appropriate in the circumstances.

Contents of orders

(5) For the purposes of subsection (4), the Board may,

- (a) consolidate the bargaining unit in respect of which the trade union or council of trade unions was certified with an existing bargaining unit or units of employees of the employer represented by the same trade union or council of trade unions;
- (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
- (c) order that a collective agreement between the employer and the trade union or the council of trade unions that applied to an existing bargaining unit that is consolidated under clause (a) applies, with or without modifications, to the consolidated bargaining unit;

- (d) declare that the employer is no longer bound to a collective agreement that applied in respect of an existing bargaining unit before the consolidation;
- (e) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
- (f) if the conditions of subsection 79 (2) have been met with respect to some of the employees in a consolidated bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the consolidated bargaining unit or the conditions of that subsection are met with respect to that unit; and
- (g) authorize a party to give notice to bargain collectively.

Factors to consider

- (6) In making a determination in an application for review under subsection (1), the Board shall take into consideration all factors that the Board considers relevant, including whether consolidating the bargaining units would,
- (a) contribute to the development of an effective collective bargaining relationship; and
 - (b) contribute to the development of collective bargaining in the industry.

Non-application to construction industry

- (7) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

Review of structure of bargaining units — units no longer appropriate

15.2 (1) The Board may review the structure of the bargaining units if all of the following conditions are met:

- 1. An employer or a trade union that represents a bargaining unit of employees of an employer makes an application to the Board requesting the review.
- 2. The Board is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

Notice of application and participation in review

(2) Notice of an application under subsection (1) shall be provided in accordance with the following rules, and the Board shall permit each party who may be affected by the application to participate in the review:

- 1. If the applicant is the employer, it shall deliver a copy of the application to any trade union that represents employees of the employer who may be affected by the application.
- 2. If the applicant is a trade union, it shall deliver a copy of the application to the employer and to any other trade union that represents employees of the employer that may be affected by the application.
- 3. For the purposes of paragraphs 1 and 2, delivery of the copy of the application shall be made by such time as is required under the rules made by the Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

Agreement of parties

- (3) If the Board reviews the structure of the bargaining units, the Board,
- (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from its review; and
 - (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

Orders

(4) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board shall determine any question that arises and make any orders it considers appropriate in the circumstances.

Contents of orders

- (5) For the purposes of subsection (4), the Board may,
- (a) consolidate, restructure or otherwise reconfigure a bargaining unit or units and create a new bargaining unit or units;
 - (b) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;
 - (c) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
 - (d) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, make an order that states which collective agreement applies;

- (e) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
- (f) if the conditions of subsection 79 (2) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of that subsection are met with respect to the unit; and
- (g) authorize a party to give notice to bargain collectively.

Consideration of other applications

- (6) The Board may consider an application for review under subsection (1) together with an application under subsection 1 (4) or section 69.

Powers of Board before disposing of application

- (7) Before disposing of any application under this section, the Board may hold such representation votes as it considers appropriate

Bar to reapplying

- (8) If the Board conducts a review under this section, the Board shall not consider another application under this section by the employer that was subject to the review or by any trade union that represents a bargaining unit of employees of that employer until one year after the day the parties come to an agreement under subsection (3) or one year after the day the Board makes an order under subsection (4), as the case may be.

Non-application to construction industry

- (9) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

Application for certification without a vote, certain industries

Definitions

- 15.3** (1) In this section,

“building services industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in providing services directly or indirectly by or to a building owner or manager that are related to servicing the premises, including building cleaning services, food services and security services; (“industrie des services de gestion d’immeubles”)

“home care and community services industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in providing community services under the *Home Care and Community Services Act, 1994*; (“industrie des services de soins à domicile et des services communautaires”)

“specified industry employer” means a person who operates a business in the building services industry, the home care and community services industry or the temporary help agency industry; (“employeur d’une industrie déterminée”)

“temporary help agency industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in employing persons for the purpose of assigning them to perform work on a temporary basis for clients of the employer. (“industrie des agences de placement temporaire”)

Applications re specified industry employers only

- (2) Subject to subsection (3), this section applies with respect to applications for certification as bargaining agent of the employees of a specified industry employer.

Non-application

- (3) This section does not apply with respect to such classes of employees of a specified industry employer as may be prescribed.

Election

- (4) A trade union applying for certification as bargaining agent of the employees of a specified industry employer may elect to have its application dealt with under this section rather than under section 8.

Notice to Board and employer

- (5) The trade union shall give written notice of the election,
- (a) to the Board, on the date the trade union files the application; and
 - (b) to the employer, on the date the trade union delivers a copy of the application to the employer.

Employer to provide information

- (6) Within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after receiving notice under subsection (5), the employer shall provide the Board with,

- (a) the names of the employees in the bargaining unit proposed in the application, as of the date the application is filed; and
- (b) if the employer gives the Board a written description of the bargaining unit that the employer proposes, in accordance with subsection 7 (14), the names of the employees in that proposed bargaining unit, as of the date the application is filed.

Matters to be determined

(7) On receiving an application for certification from a trade union that has elected to have its application dealt with under this section, the Board shall determine, as of the date the application is filed and on the basis of the information provided in or with the application and under subsection (6),

- (a) the bargaining unit; and
- (b) the percentage of employees in the bargaining unit who are members of the trade union.

Exception: allegation of contravention, etc.

(8) Nothing in subsection (7) prevents the Board from considering evidence and submissions relating to any allegation that section 70, 72 or 76 has been contravened or that there has been fraud or misrepresentation, if the Board considers it appropriate to consider the evidence and submissions in making a decision under this section.

Hearing

(9) The Board may hold a hearing if it considers it necessary in order to make a decision under this section.

Dismissal: insufficient membership

(10) The Board shall not certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit and shall dismiss the application if it is satisfied that fewer than 40 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed.

Remedial dismissal

(11) Subsection (12) applies where the trade union or person acting on behalf of the trade union contravenes this Act and, as a result, the membership evidence provided in or with the trade union's application for certification does not likely reflect the true wishes of the employees in the bargaining unit.

Same

(12) In the circumstances described in subsection (11), on the application of an interested person, the Board may dismiss the application for certification if no other remedy, including a representation vote directed under clause (16) (b), would be sufficient to counter the effects of the contravention.

Bar to reapplying

(13) If the Board dismisses an application for certification under subsection (12), the Board shall not consider another application for certification by the trade union as the bargaining agent for any employee that was in the bargaining unit proposed in the original application until one year after the application is dismissed.

Same

(14) Despite subsection (13), the Board may consider an application for certification by the trade union as the bargaining agent for employees in a bargaining unit that includes an employee who was in the bargaining unit proposed in the original application if,

- (a) the position of the employee at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Board shall direct representation vote

(15) If the Board is satisfied that at least 40 per cent but not more than 55 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed, it shall direct that a representation vote be taken.

Board may certify or may direct representation vote

(16) If the Board is satisfied that more than 55 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed, it may,

- (a) certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit; or
- (b) direct that a representation vote be taken.

Representation votes

(17) If the Board directs that a representation vote be taken,

- (a) the vote shall, unless the Board directs otherwise, be held within five days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day on which the direction for a representation vote is made;
- (b) the vote shall be by ballots cast in such a manner that individuals expressing their choice cannot be identified with the choice made;
- (c) the Board may direct that one or more ballots be segregated and that the ballot box containing the ballots be sealed until such time as the Board directs;
- (d) subject to section 11.1, the Board shall certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit if more than 50 per cent of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union; and
- (e) subject to section 11, the Board shall not certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit and shall dismiss the application for certification if 50 per cent or fewer of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union.

Bar to reapplication

(18) If the Board dismisses an application for certification under clause (17) (e), the Board shall not consider another application for certification by any trade union as the bargaining agent of any employee who was in the bargaining unit proposed in the original application until one year after the original application is dismissed.

Exception

(19) Despite subsection (18), the Board may consider an application for certification by a trade union as the bargaining agent for employees in a bargaining unit that includes an employee who was in the bargaining unit proposed in the original application if,

- (a) the position of the employee at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Same

(20) Subsection (18) does not apply if the trade union whose application was dismissed is a trade union that the Board is prohibited from certifying under section 15.

Non-application of certain provisions

(21) Sections 8, 8.1 and 10 do not apply in respect of a certification application that the trade union has elected to have dealt with under this section.

Withdrawal of application: discretionary bar

(22) Subsection 7 (9) applies, with necessary modifications, if the trade union withdraws the application for certification,

- (a) before the Board takes any action under subsection (10), (15) or (16) of this section; or
- (b) after the Board directs a representation vote under subsection (15) or clause (16) (b) of this section, but before the vote is taken.

Second withdrawal: mandatory bar

(23) Subsections 7 (9.1), (9.2) and (9.3) apply, with necessary modifications, if the trade union withdraws an application for certification in the circumstances described in subsection (22) of this section and had withdrawn a previous application for certification not more than six months earlier.

Withdrawal of application after vote taken: mandatory bar

(24) Subsections 7 (10), (10.1) and (10.2) apply, with necessary modifications, if the trade union withdraws the application for certification after a representation vote is taken in accordance with the Board's direction under subsection (15) or clause (16) (b) of this section.

6 Section 43 of the Act is repealed and the following substituted:**First collective agreement mediation**

43 (1) If the parties are unable to effect a first collective agreement and the Minister has released a notice that it is not considered advisable to appoint a conciliation board or the Minister has released the report of a conciliation board, either party may apply to the Minister to appoint a first collective agreement mediator.

Content of application

(2) The applicant must include in its application under subsection (1) a list of the issues in dispute and the applicant's position with respect to those issues.

Notice to other party

(3) The applicant shall deliver a copy of the application under subsection (1) to the other party not later than the day on which the application is made to the Minister.

Response from other party

(4) No later than five days after receiving the copy of the application under subsection (1), the other party shall provide to the Minister and to the applicant a list of the issues in dispute and the other party's position with respect to those issues.

Appointment of mediator

(5) If an application is made under subsection (1), the Minister shall, within seven days of receiving the application, appoint a single first collective agreement mediator and shall inform the parties of the appointment.

Duties of mediator

(6) The first collective agreement mediator shall,

- (a) meet with the parties and assist them in their endeavour to effect a collective agreement; and
- (b) facilitate and encourage the process of collective bargaining and educate the parties in the practices and procedures of collective bargaining.

Powers of mediator

(7) A first collective agreement mediator has all the powers of a conciliation board under section 33.

Prohibition re strike

(8) No employee shall strike and no person or trade union shall call or authorize or threaten to call or authorize a strike by any employee during the period beginning at the time the Minister makes an appointment under subsection (5) and ending on the day that is 20 days later.

Same

(9) No officer, official or agent of a trade union shall counsel, procure, support or encourage a strike by any employees during the time period described in subsection (8).

Prohibition re lock-out

(10) The employer shall not lock out or threaten to lock out any employees during the time period described in subsection (8).

Same

(11) No officer, official or agent of an employer shall counsel, procure, support or encourage a lock-out of any employees during the time period described in subsection (8).

Non-application

(12) This section does not apply,

- (a) in respect of a bargaining unit that the Board has consolidated under section 15.1 or restructured under section 15.2; or
- (b) to the negotiation of a first collective agreement,
 - (i) if the trade union was certified pursuant to an application made under subsection 7 (4), (5) or (6),
 - (ii) if one of the parties is an employers' organization accredited under section 136 as a bargaining agent for employers, or
 - (iii) if the agreement is a provincial agreement within the meaning of section 151.

Definitions

(13) In subsections (14) and (15),

"decertification application" means an application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in a bargaining unit; ("requête en révocation de l'accréditation")

"displacement application" means an application for certification by a trade union, other than the trade union that represents the employees in a bargaining unit, as bargaining agent for those employees. ("requête en substitution")

Application of subs. (15)

(14) Subsection (15) applies if,

- (a) a decertification application or displacement application has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, an application under subsection (1) is made to the Minister; or
- (b) an application under subsection (1) has been made to the Minister and, on or after that date, a decertification application or displacement application is filed with the Board.

Procedure in dealing with multiple applications

(15) The Board shall not deal or continue to deal with a decertification application or displacement application until 20 days after the Minister makes an appointment under subsection (5), at which time subsections 43.1 (24) and (25) apply.

First collective agreement mediation-arbitration

43.1 (1) At any time on or after the day that is 20 days after the Minister makes an appointment under subsection 43 (5), if the parties have not entered into a collective agreement, either party may apply to the Board to direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration.

Duty of Board

(2) The Board shall consider and make its decision on an application under subsection (1) within 30 days of receiving the application and, subject to subsections (3) and (4), the Board may,

- (a) order the parties to engage in further mediation;
- (b) dismiss the application; or
- (c) direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration.

Same

(3) The Board shall direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration unless,

- (a) the applicant has contravened section 17;
- (b) it appears to the Board that the process of collective bargaining has been unsuccessful because of the uncompromising nature of any bargaining position adopted by the applicant without reasonable justification; or
- (c) the Board is of the opinion that further mediation would be appropriate.

Same

(4) If the Board certified the trade union under subsection 11 (2), the Board shall direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration unless,

- (a) the applicant has contravened section 17; or
- (b) it appears to the Board that the process of collective bargaining has been unsuccessful because of the uncompromising nature of any bargaining position adopted by the applicant without reasonable justification.

Order for further mediation or dismissal

(5) If the Board orders the parties to engage in further mediation or dismisses an application under subsection (2), the following rules apply:

1. The right to strike and the right to lock out is governed by section 79.
2. In the case of an order under clause (2) (a), the parties shall request further assistance from the first collective agreement mediator or from another mediator the parties agree upon, or the parties shall make a joint request to the Minister for further mediation assistance.
3. In the case of a dismissal under clause (2) (b), the parties may request further assistance from the first collective agreement mediator or from another mediator the parties agree upon, or the parties may make a joint request to the Minister for further mediation assistance.
4. A party may make a second application under subsection (1) and the Board may consider the application if the Board is satisfied that, since the Board made its original decision under subsection (2), the applicant has taken all reasonable steps to engage in good faith collective bargaining with the assistance of a mediator.

Direction to mediation-arbitration

(6) If the Board gives a direction for the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration under clause (2) (c), the rules set out in subsections (7) to (22) apply.

Joint appointment of mediator-arbitrator

(7) Within seven days of the giving of the direction, the parties may agree in writing to jointly appoint a single mediator-arbitrator to settle the first collective agreement by mediation-arbitration.

Fees and expenses

(8) If the parties jointly appoint a single mediator-arbitrator, each party shall pay one-half of the fees and expenses of the mediator-arbitrator.

Failure to appoint

(9) If the parties do not jointly appoint a mediator-arbitrator within the seven-day period, either party may apply to the Board to settle the first collective agreement by mediation-arbitration.

Mediation-arbitration by Board

(10) If an application is made to the Board under subsection (9), the chair or a vice-chair shall be appointed to act as the mediator-arbitrator and shall have all the powers and duties of a mediator-arbitrator under this Act.

Same

(11) The parties to a mediation-arbitration by the Board shall jointly pay to the Board for payment into the Consolidated Revenue Fund the amount determined under the regulations for the expense of the mediation-arbitration.

Replacement

(12) If the person appointed as mediator-arbitrator is unable or unwilling to perform the mediator-arbitrator's duties, the following rules apply:

1. If the appointment was made under subsection (7), the parties shall agree on the appointment of a new mediator-arbitrator, and if they cannot do so, either party may apply to the Board under subsection (9) and the process shall begin anew.
2. If the mediator-arbitrator was a chair or vice-chair acting under subsection (10), the matter shall be reassigned by the Board and the process shall begin anew.

Procedure of mediator-arbitrator

(13) A mediator-arbitrator appointed under this section shall determine the mediator-arbitrator's own procedure but shall give full opportunity to the parties to present their evidence and make their submissions, and section 116 applies to the mediator-arbitrator and the mediator-arbitrator's decision and proceedings as if it were the Board.

Same

(14) Subsections 48 (12) and (18) apply, with necessary modifications, to a mediator-arbitrator appointed under this section.

Same

(15) The date of the first hearing of a mediator-arbitrator appointed under this section shall not be later than 21 days after the appointment of the mediator-arbitrator.

Same

(16) A mediator-arbitrator appointed under this section shall determine all matters in dispute and release a decision within 45 days of the commencement of the mediator-arbitrator's hearing of the matter.

Effect of direction on strike or lock-out

(17) The employees in the bargaining unit shall not strike and the employer shall not lock out the employees where a direction has been given under clause (2) (c) and, where the direction is made during a strike by, or a lock-out of, employees in the bargaining unit, the employees shall forthwith terminate the strike or the employer shall forthwith terminate the lock-out and the employer shall forthwith reinstate the employees in the bargaining unit in the employment they had at the time the strike or lock-out commenced in accordance with section 80, with necessary modifications.

Working conditions not to be altered

(18) If a direction has been given under clause (2) (c), the rates of wages and all other terms and conditions of employment and all rights, privileges and duties of the employer, the employees and the trade union in effect at the time notice was given under section 16 shall continue in effect, or, if altered before the giving of the direction, be restored and continued in effect until the first collective agreement is settled.

Non-application

(19) Subsection (18) does not apply so as to effect any alteration in rates of wages or in any other term or condition of employment agreed to by the employer and the trade union.

Matters to be accepted or considered

(20) In mediating-arbitrating the settlement of a first collective agreement under this section, matters agreed to by the parties, in writing, shall be accepted without amendment.

Effect of settlement

(21) A first collective agreement settled under this section is effective for a period of two years from the date on which it is settled and it may provide that any of the terms of the agreement, except its term of operation, shall be retroactive to the day that the mediator-arbitrator may fix, but not earlier than the day on which notice was given under section 16.

Extension of time

(22) The parties, by agreement in writing, or the Minister may extend any time limit set out in this section, despite the expiration of the time.

Definitions

(23) In subsections (24) to (27),

“decertification application” means an application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in a bargaining unit; (“requête en révocation de l’accréditation”)

“displacement application” means an application for certification by a trade union, other than the trade union that represents the employees in a bargaining unit, as bargaining agent for those employees. (“requête en substitution”)

Application of subs. (25)

(24) Subsection (25) applies if,

- (a) a decertification application or displacement application has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, an application under subsection (1) is filed with the Board; or
- (b) an application under subsection (1) has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, a decertification application or displacement application is filed with the Board.

Procedure in dealing with multiple applications

(25) The Board shall proceed to deal with an application under subsection (1) before dealing with or continuing to deal with the decertification application or displacement application.

Same

(26) If the Board directs the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration under clause (2) (c), it shall dismiss the decertification application or displacement application.

Same

(27) If the Board dismisses the application under clause (2) (b), it shall proceed to deal with the decertification application or displacement application.

Same

(28) If the Board makes an order under clause (2) (a), it shall not consider the decertification application or displacement application for a period of 30 days after the date of the order.

Same

(29) An application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in the bargaining unit filed with the Board after the Board has given a direction under clause (2) (c) is of no effect unless it is brought after the first collective agreement is settled and unless it is brought in accordance with subsection 63 (2).

Same

(30) An application for certification by another trade union as bargaining agent for employees in the bargaining unit filed with the Board after the Board has given a direction under clause (2) (c) is of no effect unless it is brought after the first collective agreement is settled and unless it is brought in accordance with subsections 7 (4), (5) and (6).

Procedure

(31) The *Arbitration Act, 1991* does not apply to a mediation-arbitration under this section.

7 The Act is amended by adding the following sections:

Successor rights, building services

69.1 (1) This section applies with respect to services provided directly or indirectly by or to a building owner or manager that are related to servicing the premises, including building cleaning services, food services and security services.

Exclusions

(2) This section does not apply with respect to the following services:

1. Construction.
2. Maintenance other than maintenance activities related to cleaning the premises.
3. The production of goods other than goods related to the provision of food services at the premises for consumption on the premises.

Services under contract

(3) For the purposes of section 69, the sale of a business is deemed to have occurred,

- (a) if employees perform services at premises that are their principal place of work;
- (b) if their employer ceases, in whole or in part, to provide the services at those premises; and
- (c) if substantially similar services are subsequently provided at the premises under the direction of another employer.

Interpretation

(4) For the purposes of section 69, the employer referred to in clause (3) (b) of this section is considered to be the employer who sells the business and the employer referred to in clause (3) (c) of this section is considered to be the person to whom the business is sold.

Successor rights, other service providers

69.2 If the regulations so provide, section 69 applies to such other types of service providers that directly or indirectly receive public funds as may be prescribed, subject to such terms and conditions as may be prescribed.

8 (1) Subsection 80 (1) of the Act is amended by striking out “within six months from” and substituting “following”.

(2) Section 80 of the Act is amended by adding the following subsections:

Same

(3) Subject to subsections (5) to (7), at the conclusion of a lawful strike or lock-out, an employer of an employee who was engaged in a lawful strike or lawfully locked out shall reinstate the employee in the employee's former employment on such terms as the employer and the bargaining agent that represents the employee may agree upon.

Same

(4) The requirement in subsection (3) may be enforced through the grievance procedure and arbitration procedure established in the new collective agreement or deemed to be included in the collective agreement under section 48.

Right to displace others

(5) Striking or locked out employees are entitled to displace any other persons who were performing the work of striking or locked out employees during the strike or lock-out if the length of service of the other person, as of the time the strike or lock-out began, is less than that of the striking or locked-out employee.

Insufficient work

(6) If there is not sufficient work for all striking or locked out employees, the employer shall reinstate them to employment in the bargaining unit as work becomes available,

- (a) if the collective agreement contains recall provisions that are based on seniority, in accordance with seniority as defined in those provisions and as determined when the strike or lock-out began, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began; or
- (b) if there are no such recall provisions, in accordance with each employee's length of service, as determined when the strike or lock-out began, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began.

Starting up operations

(7) Subsection (6) does not apply if an employee is not able to perform work required to start up the employer's operations, but only for the period of time required to start up operations.

9 The Act is amended by adding the following section:

No discharge or discipline following strike or lock-out

80.1 (1) An employer shall not discharge or discipline an employee in a bargaining unit without just cause during the period that begins on the date on which a strike or lock-out in respect of that bargaining unit became lawful and ending on the date a new collective agreement is entered into.

Same, enforcement

(2) The requirement in subsection (1) may be enforced through the grievance procedure and arbitration procedure established in the new collective agreement or deemed to be included in the collective agreement under section 48.

10 Section 98 of the Act is repealed and the following substituted:

Board power re interim orders

98 (1) The Board may make interim decisions and orders in any proceeding.

Conditions

(2) The Board may impose conditions on an interim decision or order.

Reasons

(3) An interim decision or order need not be accompanied by reasons.

11 (1) Clause 104 (1) (a) of the Act is amended by striking out “\$2,000” and substituting “\$5,000”.

(2) Clause 104 (1) (b) of the Act is amended by striking out “\$25,000” at the end and substituting “\$100,000”.

12 (1) Subsection 111 (2) of the Act is amended by adding the following clauses:

(h.1) to conduct votes at a location or in a manner that, in the opinion of the Board, is appropriate in the circumstances, including to conduct votes outside the workplace and to conduct votes electronically or by telephone;

(h.2) to issue direction relating to the voting process or voting arrangements;

(2) Clause 111 (2) (i) of the Act is amended by striking out “clauses (a) to (h)” and substituting “clauses (a) to (h.2)”.

13 (1) Section 125 of the Act is amended by adding the following clauses:

(i.1) prescribing classes of employees in respect of which section 15.3 does not apply;

(i.2) further defining or clarifying the meaning of “building services industry” in section 15.3 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the building services industry for the purposes of that section;

(i.3) further defining or clarifying the meaning of “home care and community services industry” in section 15.3 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the home care and community services industry for the purposes of that section;

(i.4) further defining or clarifying the meaning of “temporary help agency industry” in section 15.3 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the temporary help agency industry for the purposes of that section;

(2) Clause 125 (j) of the Act is repealed and the following substituted:

(j) prescribing amounts or a method of determining amounts payable under subsection 43.1 (11) for the expense of a mediation-arbitration by the Board;

(3) Section 125 of the Act is amended by adding the following clause:

(j.1) for the purposes of section 69.2, prescribing types of service providers that directly or indirectly receive public funds to which section 69 applies and prescribing terms and conditions for the purpose of the application of that section;

(4) Section 125 of the Act is amended by adding the following subsections:

Transitional regulations

(2) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

Conflict with transitional regulations

(3) In the event of a conflict between this Act and a regulation made under subsection (2), the regulation prevails.

14 Subsection 160 (2) of the Act is amended by striking out “clause 11 (2) (c)” and substituting “subsection 11 (2)”.

Colleges Collective Bargaining Act, 2008

15 (1) Subsection 78 (1) of the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008* is amended by striking out “Subsections 98 (1) to (5), sections 110 to 113” at the beginning and substituting “Sections 98 and 110 to 113”.

(2) Paragraph 1 of subsection 78 (2) of the Act is repealed.

Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993

16 (1) Subsection 5 (1) of the *Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993* is amended by striking out “section 43” and substituting “section 43.1”.

(2) Subsection 5 (2) of the Act is amended by striking out “arbitrations under section 43” in the portion before paragraph 1 and substituting “mediation-arbitrations under section 43.1”.

(3) Subsection 5 (3) of the Act is amended by striking out “arbitration” wherever it appears and substituting in each case “mediation-arbitration” and by striking out “subsection 43 (11)” and substituting “subsection 43.1 (15)”.

(4) Subsection 5 (4) of the Act is amended by,

- (a) striking out “board of arbitration” in the portion before clause (a) and substituting “mediator-arbitrator”;
- (b) striking out “subsection 43 (12)” in the portion before clause (a) and substituting “subsection 43.1 (16)”;
- (c) striking out “members of the board of arbitration” in clause (b) and substituting “mediator-arbitrator”.

(5) Subsection 5 (5) of the Act is amended by striking out “An arbitrator or board of arbitration” at the beginning and substituting “A mediator-arbitrator”.

(6) Section 26 of the Act is amended by striking out “Section 43 of the *Labour Relations Act, 1995* does not apply” at the beginning and substituting “Sections 43 and 43.1 of the *Labour Relations Act, 1995* do not apply”.

Public Sector Dispute Resolution Act, 1997

17 Clause 2 (1) (e) of the *Public Sector Dispute Resolution Act, 1997* is amended by adding “as it read immediately before the day section 6 of Schedule 2 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force” after “*Labour Relations Act, 1995*”.

Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997

18 Subsections 32 (1), (2) and (3) of the *Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997* are amended by striking out “*Labour Relations Act, 1995*” wherever it appears and substituting in each case “*Labour Relations Act, 1995*, as it read immediately before the day section 6 of Schedule 2 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force”.

School Boards Collective Bargaining Act, 2014

19 Section 7 of the *School Boards Collective Bargaining Act, 2014* is amended by adding the following subsections:

ss. 15.1 and 15.2 of the *Labour Relations Act, 1995*

(2) Sections 15.1 and 15.2 of the *Labour Relations Act, 1995* do not apply for the purpose of determining bargaining units under subsection (1) unless the Lieutenant Governor in Council, by regulation, provides otherwise.

Same, regulations

(3) A regulation made under subsection (2) may provide for the application of sections 15.1 and 15.2 of the *Labour Relations Act, 1995* for the purposes of this section and may clarify, modify or restrict the application of those sections.

Commencement

20 This Schedule comes into force on the day that is six months after the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.

Articles 15.1 et 15.2 de la Loi de 1995 sur les relations de travail

(2) Les articles 15.1 et 15.2 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'appliquent pas pour établir les unités de négociation visées au paragraphe (1), sauf si le lieutenant-gouverneur en conseil prend un règlement à l'effet contraire.

Idem : règlements

(3) Tout règlement pris en vertu du paragraphe (2) peut prévoir l'application des articles 15.1 et 15.2 de la Loi de 1995 sur les relations de travail pour l'application du présent article et peut préciser, modifier ou restreindre l'application de ces articles.

Entrée en vigueur

20 La présente annexe entre en vigueur le jour qui tombe six mois après le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.

- j) prescrire tout montant à payer en application du paragraphe 43.1 (11) pour les frais d'une médiation-arbitrage par la Commission ou le mode de calcul de ce montant;
- (3) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :
- j.1) pour l'application de l'article 69.2, prescrire les types de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics auxquels s'applique l'article 69 et prescrire des conditions pour l'application de cet article;
- (4) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :
- Règlements transitoires**
- (2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les questions transitoires qu'il estime nécessaires ou opportunes pour la mise en application des modifications apportées par la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois.
- Incompatibilité**
- (3) En cas d'incompatibilité entre la présente Loi et un règlement pris en vertu du paragraphe (2), le règlement l'emporte.
- 14 Le paragraphe 160 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «de l'alinéa 11 (2) c)» par «du paragraphe 11 (2)».

Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges

- 15 (1) Le paragraphe 78 (1) de la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges est modifié par remplacement de «Les paragraphes 98 (1) à (5), les articles 110 à 113» par «Les articles 98 et 110 à 113» au début du paragraphe.
- (2) La disposition 1 du paragraphe 78 (2) de la Loi est abrogée.

Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne

- 16 (1) Le paragraphe 5 (1) de la Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne est modifié par remplacement de «l'article 43» par «l'article 43.1».
- (2) Le paragraphe 5 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «des arbitrages visés à l'article 43» par «des médiations-arbitrages visées à l'article 43.1» dans le passage qui précède la disposition 1.
- (3) Le paragraphe 5 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «l'arbitrage» par «la médiation-arbitrage» partout où figure ce terme et par remplacement de «paragraphe 43 (11)» par «paragraphe 43.1 (15)».
- (4) Le paragraphe 5 (4) de la Loi est modifié :

- a) par remplacement de «le conseil d'arbitrage» par «le médiateur-arbitre» dans le passage qui précède l'alinéa a);
- b) par remplacement de «paragraphe 43 (12)» par «paragraphe 43.1 (16)» dans le passage qui précède l'alinéa a);
- c) par remplacement de «des membres du conseil d'arbitrage» par «du médiateur-arbitre» à la fin de l'alinéa b).
- (5) Le paragraphe 5 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «L'arbitre ou le conseil d'arbitrage» par «Le médiateur-arbitre» au début du paragraphe.
- (6) L'article 26 de la Loi est modifié par remplacement de «L'article 43 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'applique pas» par «Les articles 43 et 43.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'appliquent pas» au début de l'article.

Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public

- 17 L'alinéa 2 (1) e) de la Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public est modifié par adjonction de «, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois,» après «Loi de 1995 sur les relations de travail».

Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public

- 18 Les paragraphes 32 (1), (2) et (3) de la Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public sont modifiés par remplacement de «Loi de 1995 sur les relations de travail» par «Loi de 1995 sur les relations de travail, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois,» partout où figure ce titre.

Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

- 19 L'article 7 de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Insuffisance de travail

(6) S'il n'y a pas assez de travail pour tous les employés en grève ou en lock-out, l'employeur les réintègre dans un emploi au sein de l'unité de négociation au fur et à mesure que le travail devient disponible :

- a) soit, si la convention collective contient des dispositions sur le rappel au travail qui sont fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens de ces dispositions, déterminée à la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à celle des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé;
- b) soit, si la convention collective ne contient pas de telles dispositions sur le rappel au travail, conformément aux états de service de chaque employé, déterminés en fonction de la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à ceux des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé.

Reprise des activités

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas si un employé n'est pas capable d'effectuer le travail requis pour reprendre les activités de l'employeur, mais seulement pendant la période nécessaire à la reprise des activités.

9 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Aucun congédiement ni mesure disciplinaire après une grève ou un lock-out

80.1 (1) L'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence à la date à laquelle la grève ou le lock-out a l'égard de cette unité de négociation est devenu licite et qui se termine à la date à laquelle est conclue une nouvelle convention collective.

Idem : exécution

(2) L'obligation prévue au paragraphe (1) peut être exécutée par le recours aux procédures de grief et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou répétées y être incluses aux termes de l'article 48.

10 L'article 98 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Pouvoir de la Commission en matière d'ordonnances provisoires

98 (1) La Commission peut rendre des décisions et des ordonnances provisoires dans toute instance.

Conditions

(2) La Commission peut assujettir ses décisions ou ordonnances provisoires à des conditions.

Motifs

(3) Les décisions ou ordonnances provisoires n'ont pas besoin d'être accompagnées de motifs.

11 (1) L'alinéa 104 (1) a) de la Loi est modifié par remplacement de « 2 000 \$ » par « 5 000 \$ » à la fin de l'alinéa.

(2) L'alinéa 104 (1) b) de la Loi est modifié par remplacement de « 25 000 \$ » par « 100 000 \$ » à la fin de l'alinéa.

12 (1) Le paragraphe 111 (2) de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

h.1) de tenir des scrutins à un emplacement ou de la manière qui, de l'avis de la Commission, est appropriée dans les circonstances, notamment tenir des scrutins à l'extérieur du lieu de travail et par voie électronique ou par téléphone;

h.2) de donner des directives en ce qui concerne le déroulement ou les modalités du scrutin;

(2) L'alinéa 111 (2) (i) de la Loi est modifié par remplacement de « aux alinéas a) à h) » par « aux alinéas a) à h.2) ».

13 (1) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

i.1) prescrire les catégories d'employés à l'égard desquels l'article 15.3 ne s'applique pas;

i.2) définir ou clarifier davantage le sens de « industrie des services de gestion d'immeubles » à l'article 15.3 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des services de gestion d'immeubles pour l'application de cet article;

i.3) définir ou clarifier davantage le sens de « industrie des services de soins à domicile et des services communautaires » à l'article 15.3 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires pour l'application de cet article;

i.4) définir ou clarifier davantage le sens de « industrie des agences de placement temporaire » à l'article 15.3 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des agences de placement temporaire pour l'application de cet article;

(2) L'alinéa 125 j) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

l'alinéa (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conformément au paragraphe 63 (2).

Idem

(30) Toute requête en accréditation d'un autre syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinéa (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conformément au paragraphe 7 (4), (5) et (6).

Procédure

(31) La Loi de 1991 sur l'arbitrage ne s'applique pas à la médiation-arbitrage visée au présent article.

7 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Droits du successeur : services de gestion d'immeubles

69.1 (1) Le présent article s'applique à l'égard des services que fournit directement ou indirectement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment.

Exclusions

(2) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des services suivants :

1. La construction.
2. L'entretien autre que les activités d'entretien reliées au nettoyage des locaux.
3. La production de biens autres que ceux liés à la prestation de services d'alimentation, dans les locaux, pour consommation sur place.

Services fournis aux termes d'un contrat

(3) Pour l'application de l'article 69, une entreprise est réputée avoir été vendue si les conditions suivantes sont réunies :

- a) les employés assurent des services dans des locaux qui constituent leur principal lieu de travail;
- b) leur employeur cesse de fournir tout ou partie des services dans ces locaux;
- c) des services essentiellement semblables sont fournis par la suite dans les locaux sous la direction d'un autre employeur.

Interprétation

(4) Pour l'application de l'article 69, l'employeur visé à l'alinéa (3) b) du présent article est considéré comme étant l'employeur qui vend l'entreprise et l'employeur visé à l'alinéa (3) c) du présent article est considéré comme étant la personne à qui l'entreprise a été vendue.

Droits du successeur : autres fournisseurs de services

69.2 Si les règlements le prévoient, l'article 69 s'applique aux autres types prescrits de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics, sous réserve des conditions prescrites.

8 (1) Le paragraphe 80 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «dans les six mois du» par «après le».

(2) L'article 80 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Idem

(3) Sous réserve des paragraphes (5) à (7), à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites, l'employeur d'un employé qui était en grève licite ou qui a été licitement lock-outé le réintègre dans son emploi antérieur aux conditions dont il convient avec l'agent négociateur qui représente l'employé.

Idem

(4) L'obligation prévue au paragraphe (3) peut être exécutée par le recours aux procédures de grief et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48.

Droit de déplacer d'autres personnes

(5) Les employés en grève ou en lock-out ont le droit de déplacer quiconque effectuait le travail d'employés en grève ou en lock-out pendant la grève ou le lock-out si les états de service de l'autre personne au moment où a commencé la grève ou le lock-out sont inférieurs aux leurs.

au lock-out. L'employeur réintègre sans délai les employés compris dans l'unité de négociation dans l'emploi qu'ils occupaient au début de la grève ou du lock-out conformément à l'article 80, avec les adaptations nécessaires.

Aucune modification des conditions de travail

(18) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les taux de salaires et les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, privilèges et obligations de l'employeur, des employés et du syndicat en vigueur à la date où l'avis a été donné aux termes de l'article 16 demeurent en vigueur ou, si ces conditions, droits, privilèges ou obligations ont été modifiés avant que l'ordonnance ne soit rendue, ils sont remis en vigueur et le demeurent jusqu'au règlement de la première convention collective.

Non-application

(19) Le paragraphe (18) ne s'applique pas de façon à modifier les taux de salaires ou les conditions d'emploi dont ont convenu le syndicat et l'employeur.

Questions acceptées

(20) Lors de la médiation-arbitrage du règlement d'une première convention collective dans le cadre du présent article, les questions sur lesquelles les parties se sont entendues par écrit, sont acceptées sans modification.

Effet du règlement

(21) La première convention collective réglée dans le cadre du présent article demeure en vigueur pendant deux ans à compter de la date de son règlement. La convention peut prévoir que l'une quelconque de ses conditions, sauf sa durée, est rétroactive au jour que fixe le médiateur-arbitre, mais pas à une date antérieure à celle où l'avis a été donné en vertu de l'article 16.

Prorogation

(22) Les parties, par accord écrit, ou le ministre, peuvent proroger tout délai fixé au présent article malgré l'expiration de ce délai.

Définitions

(23) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (24) à (27).

«requête en révocation de l'accréditation» Requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle un syndicat ne représente plus les employés compris dans une unité de négociation. («decertification application»)
«requête en substitution» Requête en accréditation d'un syndicat, autre que celui qui représente les employés compris dans une unité de négociation, comme agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

Application du par. (25)

(24) Le paragraphe (25) s'applique dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête visée au paragraphe (1) est déposée auprès d'elle;
b) une requête visée au paragraphe (1) a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution est déposée auprès d'elle.

Procédure en cas de requêtes multiples

(25) La Commission traite la requête visée au paragraphe (1) avant de traiter ou de continuer de traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(26) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage en vertu de l'alinéa (2) c), elle rejette la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(27) Si la Commission rejette la requête visée à l'alinéa (2) b), elle traite la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(28) Si la Commission rend l'ordonnance visée à l'alinéa (2) a), elle ne doit pas traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution pendant les 30 jours qui suivent la date de l'ordonnance.

Idem

(29) Toute requête présentée en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à

3. En cas de rejet en vertu de l'alinéa (2) b), les parties peuvent demander de l'aide supplémentaire de la part du médiateur de la première convention collective ou de la part d'un autre médiateur dont les parties conviennent, ou les parties peuvent conjointement demander au ministre de l'aide supplémentaire à la médiation.
4. Une partie peut présenter une deuxième requête en vertu du paragraphe (1) et la Commission peut l'examiner si elle est convaincue que, depuis qu'elle a rendu sa décision initiale en vertu du paragraphe (2), le requérant a pris toutes les mesures raisonnables pour participer de bonne foi à la négociation collective avec l'aide d'un médiateur.

Renvoi en médiation-arbitrage

- (6) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage en vertu de l'alinéa (2) c), les règles énoncées aux paragraphes (7) à (22) s'appliquent.

Désignation conjointe du médiateur-arbitre

- (7) Dans les sept jours qui suivent celui où l'ordonnance est rendue, les parties peuvent convenir par écrit de désigner conjointement un médiateur-arbitre pour régler la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Honoraires et indemnités

- (8) Si les parties désignent conjointement un médiateur-arbitre unique, chaque partie paie la moitié de ses honoraires et indemnités.

Absence de désignation

- (9) Si les parties ne désignent pas conjointement de médiateur-arbitre dans le délai de sept jours, l'une ou l'autre d'entre elles peut, par voie de requête, demander à la Commission d'ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Médiation-arbitrage de la Commission

- (10) Si une requête est présentée à la Commission en vertu du paragraphe (9), le président ou le vice-président est désigné pour agir en qualité de médiateur-arbitre et exerce tous les pouvoirs et fonctions que lui confère la présente loi à ce titre.

Idem

- (11) Les parties à une médiation-arbitrage par la Commission paient conjointement à celle-ci le montant déterminé aux termes des règlements pour les frais de la médiation-arbitrage et la Commission verse ce montant au Trésor.

Remplacement

- (12) Si la personne désignée comme médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent, les règles suivantes s'appliquent :

1. Si la désignation a été faite en vertu du paragraphe (7), les parties se mettent d'accord sur la désignation d'un nouveau médiateur-arbitre, et si elles n'y parviennent pas, l'une ou l'autre d'entre elles peut présenter une requête à la Commission en vertu du paragraphe (9) et le processus reprend depuis le début.

2. Si le médiateur-arbitre était un président ou un vice-président agissant en application du paragraphe (10), la Commission réaffecte le règlement de la question et le processus reprend depuis le début.

Procédure du médiateur-arbitre

- (13) Le médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article décide lui-même de la procédure à suivre, mais donne aux parties la pleine possibilité de présenter leurs preuves et de faire valoir leurs arguments. L'article 116 s'applique au médiateur-arbitre, à la décision qu'il rend et à ses activités, comme s'il s'agissait de la Commission.

Idem

- (14) Les paragraphes 48 (12) et (18) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article.

Idem

- (15) La date de la première audience du médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article ne peut être postérieure à 21 jours après sa désignation.

Idem

- (16) Le médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article décide de toutes les questions en litige et communique sa décision dans les 45 jours du début de l'audience.

Effet de la décision

- (17) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les employés compris dans une unité de négociation ne doivent pas faire grève et l'employeur ne doit pas les lock-outer. Si l'ordonnance est rendue pendant une grève ou un lock-out des employés compris dans l'unité de négociation, ceux-ci doivent sans délai mettre fin à la grève ou l'employeur, mettre fin

Définitions

- (13) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (14) et (15).
- «requête en révocation de l'accréditation» Requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle un syndicat ne représente plus les employés compris dans une unité de négociation. («decertification application»)
- «requête en substitution» Requête en accréditation d'un syndicat, autre que celui qui représente les employés compris dans une unité de négociation, à titre d'agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

Application du par. (15)

- (14) Le paragraphe (15) s'applique si, selon le cas :
- a) une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une demande est présentée au ministre en vertu du paragraphe (1) ;
- b) une demande a été présentée au ministre en vertu du paragraphe (1) et, à la date de cette demande ou par la suite, une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution est déposée auprès de la Commission.

Requêtes multiples : procédure

- (15) La Commission ne doit pas traiter ou continuer de traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution tant qu'il ne s'est pas écoulé 20 jours après que le ministre a fait la désignation prévue au paragraphe (5), après quoi les paragraphes 43.1 (24) et (25) s'appliquent.

Médiation-arbitrage de la première convention collective

- 43.1 (1) À n'importe quel moment à compter du jour qui tombe 20 jours après celui où le ministre fait une désignation en application du paragraphe 43 (5), si les parties n'ont pas conclu de convention collective, l'une ou l'autre de celles-ci peut, par voie de requête, demander à la Commission d'ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Obligation de la Commission

- (2) Dans les 30 jours de la réception de la requête visée au paragraphe (1), la Commission l'étudie, rend sa décision et, sous réserve des paragraphes (3) et (4), peut :

- a) soit ordonner aux parties d'entreprendre une nouvelle médiation ;
- b) soit rejeter la requête ;
- c) soit ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Idem

- (3) La Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) le requérant a contrevenu à l'article 17 ;
- b) la Commission estime que le processus de négociation collective a échoué à cause de l'intransigeance de la position qu'adopte le requérant sans motif raisonnable ;
- c) la Commission est d'avis qu'une nouvelle médiation serait appropriée.

Idem

- (4) Si elle a accredité le syndicat en vertu du paragraphe 11 (2), la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) le requérant a contrevenu à l'article 17 ;
- b) la Commission estime que le processus de négociation collective a échoué à cause de l'intransigeance de la position qu'adopte le requérant sans motif raisonnable.

Ordonnance : nouvelle médiation ou rejet

- (5) Si la Commission ordonne aux parties d'entreprendre une nouvelle médiation ou qu'elle rejette une requête en vertu du paragraphe (2), les règles suivantes s'appliquent :

1. Le droit de grève et le droit de lock-out sont régis par l'article 79.

2. En cas d'ordonnance rendue en vertu de l'alinéa (2) a), les parties demandent de l'aide supplémentaire de la part du médiateur de la première convention collective ou de la part d'un autre médiateur dont les parties conviennent, ou les parties peuvent conjointement demander au ministre de l'aide supplémentaire à la médiation.

6 L'article 43 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Médiation de la première convention collective

43 (1) Si les parties ne parviennent pas à conclure une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il n'était pas opportun de constituer une commission de conciliation ou a communiqué le rapport d'une telle commission, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un médiateur de la première convention collective.

Contenu de la demande

(2) L'auteur de la demande présentée en vertu du paragraphe (1) doit y inclure une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

Avis à l'autre partie

(3) L'auteur de la demande présentée en vertu du paragraphe (1) en remet une copie à l'autre partie au plus tard le jour où il la présente au ministre.

Réponse de l'autre partie

(4) Au plus tard cinq jours après avoir reçu une copie de la demande présentée en vertu du paragraphe (1), l'autre partie remet au ministre et à l'auteur de la demande une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

Désignation du médiateur

(5) Dans les sept jours qui suivent celui où il reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1), le ministre désigne un médiateur unique de la première convention collective et en informe les parties.

Obligations du médiateur

(6) Le médiateur de la première convention collective fait ce qui suit :

- a) il rencontre les parties et les aide dans leurs efforts pour parvenir à une convention collective;
- b) il facilite et encourage le processus de négociation collective et instruit les parties au sujet des règles de pratique et de procédure de la négociation collective.

Pouvoirs du médiateur

(7) Le médiateur de la première convention collective possède tous les pouvoirs que l'article 33 confère à une commission de conciliation.

Interdiction de grève

(8) Aucun employé ne doit faire grève et aucune personne ni aucun syndicat ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ni les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de le faire pendant la période qui débute au moment où le ministre procède à une désignation en application du paragraphe (5) et qui se termine le jour qui tombe 20 jours plus tard.

Idem

(9) Aucun dirigeant ou agent d'un syndicat ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève d'employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Interdiction de lock-out

(10) L'employeur ne doit pas lock-outer ni menacer de lock-outer des employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Idem

(11) Aucun dirigeant ou agent de l'employeur ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out d'employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Non-application

(12) Le présent article ne s'applique pas :

- a) à l'égard d'une unité de négociation issue d'une fusion en vertu de l'article 15.1 ou d'une restructuration en vertu de l'article 15.2 décidée par la Commission;

- b) à la négociation d'une première convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- (i) le syndicat a été accrédité à la suite d'une requête présentée en vertu du paragraphe 7 (4), (5) ou (6),
- (ii) l'une des parties est une association patronale accréditée en vertu de l'article 136 en tant qu'agent négociateur des employeurs,
- (iii) il s'agit d'une convention provinciale au sens de l'article 151.

Accréditation ou scrutin de représentation

(16) Si elle est convaincue que plus de 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête, la Commission peut, selon le cas :

- a) accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation;
- b) ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

Scrutin de représentation

(17) Si la Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation :

- a) sauf ordonnance contraire de la Commission, le scrutin se tient dans les cinq jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent le jour où elle en a ordonné la tenue;
- b) lors du scrutin, les bulletins de vote sont remplis de manière que l'identité de la personne qui vote ne puisse être associée à son choix;
- c) la Commission peut ordonner qu'un ou plusieurs bulletins de vote soient séparés et que les urnes où ils sont déposés soient scellées jusqu'au moment qu'elle indique;

d) sous réserve de l'article 11.1, la Commission accorde le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation si plus de 50 % des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat;

e) sous réserve de l'article 11, la Commission ne peut pas accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête en accréditation si 50 % ou moins des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat.

Intervention

(18) Si elle rejette une requête en accréditation en application de l'alinéa (17) c), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de n'importe quel syndicat comme agent négociateur de tout employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Exception

(19) Malgré le paragraphe (18), la Commission peut examiner une requête en accréditation d'un syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qui compte un employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait l'employé au moment de la présentation de la requête initiale était différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, l'employé ne serait pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Idem

(20) Le paragraphe (18) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 15, d'accréditer le syndicat dont la requête a été rejetée.

Non-application de certaines dispositions

(21) Les articles 8, 8.1 et 10 ne s'appliquent pas à l'égard d'une requête en accréditation que le syndicat a choisi de faire traiter dans le cadre du présent article.

Retrait de la requête : interdiction discrétionnaire

(22) Le paragraphe 7 (9) s'applique, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accréditation :

- a) soit avant que la Commission ne prenne des mesures en application du paragraphe (10), (15) ou (16) du présent article;
- b) soit après que la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en application du paragraphe (15) ou de l'alinéa (16) b) du présent article, mais avant sa tenue.

Deuxième retrait : interdiction obligatoire

(23) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (9.3) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire une requête en accréditation dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

Retrait de la requête après le scrutin : interdiction obligatoire

(24) Les paragraphes 7 (10), (10.1) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accréditation après la tenue d'un scrutin de représentation conformément à l'ordonnance de la Commission prévue au paragraphe (15) ou à l'alinéa (16) b) du présent article.

a) la Commission, le jour où il dépose sa requête;

b) l'employeur, le jour où il lui remet une copie de sa requête.

Renseignements à fournir par l'employeur

(6) Dans les deux jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception de l'avis prévu au paragraphe (5), l'employeur fournit à la Commission :

a) les noms des employés compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête le jour de son dépôt;

b) s'il lui donne une description écrite de l'unité de négociation qu'il propose, conformément au paragraphe 7 (14), les noms des employés compris dans cette unité de négociation le jour du dépôt de la requête.

Questions à déterminer

(7) Sur réception d'une requête en accréditation d'un syndicat qui a choisi de la faire traiter dans le cadre du présent article, la Commission détermine ce qui suit, au jour du dépôt de la requête et d'après les renseignements qui y sont fournis ou qui y sont joints et ceux fournis en application du paragraphe (6) :

a) l'unité de négociation;

b) le pourcentage des employés compris dans l'unité de négociation qui sont membres du syndicat.

Exception : allégation de contravention

(8) Le paragraphe (7) n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'examiner des preuves et des arguments se rapportant à des allégations selon lesquelles il a été contrevenu à l'article 70, 72 ou 76 ou selon lesquelles il y a eu fraude ou déclaration inexacte, si elle l'estime approprié en vue de rendre une décision dans le cadre du présent article.

Audience

(9) La Commission peut tenir une audience si elle l'estime nécessaire pour rendre une décision dans le cadre du présent article.

Rejet : adhésion insuffisante

(10) La Commission ne peut pas accorder le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête si elle est convaincue que moins de 40 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

Rejet correctif

(11) Le paragraphe (12) s'applique si le syndicat ou la personne agissant pour son compte contrevient à la présente loi et que, par conséquent, les preuves concernant les adhésions qui sont fournies dans sa requête en accréditation ou qui y sont jointes, ne reflètent vraisemblablement pas les vrais désirs des employés compris dans l'unité de négociation.

Idem

(12) Dans les circonstances visées au paragraphe (11) et sur requête d'une personne intéressée, la Commission peut rejeter la requête en accréditation si aucun autre recours, notamment un scrutin de représentation ordonné en vertu de l'alinéa (16) b), ne serait suffisant pour contrer les effets de la contravention.

Intercition

(13) Si elle rejette une requête en accréditation en vertu du paragraphe (12), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation du syndicat comme agent négociateur de tout employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Idem

(14) Malgré le paragraphe (13), la Commission peut examiner une requête en accréditation du syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qui compte un employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait l'employé au moment de la présentation de la requête initiale est différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, l'employé ne serait pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Scrutin de représentation sur ordonnance de la Commission

(15) La Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation si elle est convaincue qu'au moins 40 % et au plus 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

- (c) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
- (d) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, rendre une ordonnance qui indique laquelle s'applique;
- (e) apporter les modifications qu'elle estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
- (f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés compris dans une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de l'unité;
- (g) autoriser l'une des parties à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

Examen d'autres requêtes

- (6) La Commission peut examiner une requête en révision en vertu du paragraphe (1) en même temps qu'une requête présentée en vertu du paragraphe 1 (4) ou de l'article 69.

Pouvoirs de la Commission avant de se prononcer sur une requête

- (7) Avant de se prononcer sur une requête présentée en vertu du présent article, la Commission peut tenir les scrutins de représentation qu'elle juge opportuns.

Interdiction

- (8) Si elle effectue une révision en vertu du présent article, la Commission ne peut examiner aucune autre requête présentée en vertu du présent article par l'employeur visé par la révision ou par tout syndicat qui représente une unité de négociation d'employés de cet employeur tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le jour où les parties s'entendent en vertu du paragraphe (3) ou un an après le jour où la Commission rend une ordonnance en application du paragraphe (4), selon le cas.

Non-application à l'industrie de la construction

- (9) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

Requête en accréditation sans scrutin : certaines industries

Définitions

- 15.3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«employeur d'une industrie déterminée» Quiconque exploite une entreprise dans l'industrie des services de gestion d'immeubles, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires ou l'industrie des agences de placement temporaire. («specified industry employer»)

«industrie des agences de placement temporaire» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à employer des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour leurs clients. («temporary help agency industry»)

«industrie des services de gestion d'immeubles» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à fournir des services que fournit directement ou indirectement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment. («building services industry»)

«industrie des services de soins à domicile et des services communautaires» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à fournir des services communautaires en vertu de la Loi de 1994 sur les services de soins à domicile et les services communautaires. («home care and community services industry»)

Requêtes : employés d'une industrie déterminée

- (2) Sous réserve du paragraphe (3), le présent article s'applique à l'égard des requêtes en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée.

Non-application

- (3) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des catégories d'employés d'un employeur d'une industrie déterminée qui sont prescrites.

Choix

- (4) Le syndicat qui présente une requête en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée peut choisir que sa requête soit traitée dans le cadre du présent article plutôt que de l'article 8.

Avis à la Commission et à l'employeur

- (5) Le syndicat avise par écrit de son choix :

- (c) ordonner que la convention collective entre l'employeur et le syndicat ou le conseil de syndicats qui s'appliquait à une unité de négociation existante qui est fusionnée en vertu de l'alinéa a) s'applique, avec ou sans modifications, à l'unité de négociation issue de la fusion;
- (d) déclarer que l'employeur n'est plus lié par une convention collective qui s'appliquait à l'égard d'une unité de négociation existante avant la fusion;
- (e) apporter les modifications qu'elle estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
- (f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation issue d'une fusion, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de cette unité;
- (g) autoriser l'une des parties à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

Facteurs à prendre en considération

- (6) Lorsqu'elle rend une décision à l'égard d'une requête en révision en vertu du paragraphe (1), la Commission prend en considération tous les facteurs qu'elle juge pertinents, en examinant notamment si la fusion des unités de négociations favoriserait à la fois :

a) l'établissement de négociations collectives efficaces;

b) le développement de la négociation collective dans l'industrie visée.

Non-application à l'industrie de la construction

- (7) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

Révision de la structure des unités de négociation : unités qui cessent d'être habiles à négocier collectivement

- 15.2 (1) La Commission peut réviser la structure des unités de négociation si les conditions suivantes sont réunies :

1. Un employeur ou le syndicat qui représente une unité de négociation des employés d'un même employeur présente une requête en révision à la Commission.

2. La Commission est convaincue que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement.

Avis de requête et participation à la révision

- (2) Il est donné avis de la requête présentée en vertu du paragraphe (1) conformément aux règles suivantes, et la Commission autorise toutes les parties susceptibles d'être touchées par la requête à participer à la révision :

1. Si l'auteur de la requête est l'employeur, celui-ci remet une copie de celle-ci à tout syndicat qui représente des employés de l'employeur susceptibles d'être touchés par la requête.

2. Si l'auteur de la requête est un syndicat, celui-ci remet une copie de la requête à l'employeur et à tout autre syndicat qui représente des employés de l'employeur susceptibles d'être touchés par la requête.

3. Pour l'application des dispositions 1 et 2, la copie de la requête est remise dans le délai prévu par les règles établies par la Commission et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

Ententes entre les parties

- (3) Dans le cas où la Commission révisé la structure des unités de négociation :

a) elle doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'elle juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à sa révision;

b) elle peut rendre les ordonnances qu'elle juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

Ordonnances

- (4) Si la Commission est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'elle juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'elle estime indiquées dans les circonstances.

Contenu des ordonnances

- (5) Pour l'application du paragraphe (4), la Commission peut :

a) fusionner, restructurer ou remanier autrement une ou plusieurs unités de négociation et en créer de nouvelles;

b) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

- (14) Les décisions rendues par la Commission en vertu du présent article n'ont pas pour effet de restreindre sa capacité d'examiner les questions visées à l'article 7, 8, 8.1, 9 ou 10 ni de rendre des décisions les concernant.
- Non-application à l'industrie de la construction**
- (15) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).
- 3 Les paragraphes 11 (2), (3) et (4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :**
- Idem**
- (2) Dans les circonstances visées au paragraphe (1), la Commission accorde le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation dont elle détermine qu'elle pourrait être appropriée pour négocier collectivement.
- 4 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**
- Aucun congédiement ni mesure disciplinaire à la suite de l'accréditation**
- 12.1** Si un syndicat est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans cette unité, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence le jour de l'accréditation et se termine le jour de la conclusion de la première convention collective.
- 5 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :**
- Révision de la structure des unités de négociation : fusion après l'accréditation**
- 15.1 (1)** Si la Commission accorde un syndicat ou un conseil de syndicats comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, elle peut réviser la structure des unités de négociation si les conditions suivantes sont réunies :
1. L'employeur, le syndicat ou le conseil de syndicats présente une requête en révision à la Commission au moment de la présentation de la requête en accréditation ou dans les trois mois qui suivent la date de l'accréditation.
 2. Aucune convention collective n'a encore été conclue à l'égard de l'unité de négociation.
 3. Le syndicat ou le conseil de syndicats qui est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation représente déjà les employés de l'employeur compris dans une autre unité de négociation au même emplacement ou à un emplacement différent.
- Idem**
- (2) Si la requête en révision visée au paragraphe (1) est présentée en même temps que la requête en accréditation, les requêtes peuvent être entendues ensemble, mais la Commission rend d'abord une décision à l'égard de la requête en accréditation.
- Ententes entre les parties**
- (3) Dans le cas où la Commission réviser la structure des unités de négociation :
- a) elle doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'elle juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à sa révision;
 - b) elle peut rendre les ordonnances qu'elle juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.
- Ordonnances**
- (4) Si la Commission est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'elle juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'elle estime indiquées dans les circonstances.
- Contenu des ordonnances**
- (5) Pour l'application du paragraphe (4), la Commission peut :
- a) fusionner l'unité de négociation pour laquelle le syndicat ou le conseil de syndicats a été accrédité avec une unité de négociation existante ou des unités de négociation composées d'employés de l'employeur qui sont représentés par le même syndicat ou le même conseil de syndicats;
 - b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

3. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement, la Commission détermine le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité décrite dans la requête.
4. Après avoir déterminé le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité, la Commission détermine le pourcentage des particuliers compris dans l'unité de négociation qui semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête présentée en vertu du paragraphe (1).
5. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est inférieur à 20 %, la Commission rejette la requête.
6. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est de 20 % ou plus, la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

Audience ou consultation non obligatoires

- (8) La Commission n'est pas obligée de tenir une audience ni de consulter les parties lorsqu'elle rend une décision aux termes du paragraphe (7) et elle peut rendre la décision visée à la disposition 3 ou 4 du paragraphe (7) uniquement sur la foi des renseignements fournis dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) et l'avis prévu au paragraphe (4).

Contenu de la liste des employés

- (9) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (7), la liste comprend ce qui suit :
 - a) le nom de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée;
 - b) le numéro de téléphone et l'adresse électronique personnelle de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée, s'il a fourni ces renseignements à l'employeur.

Restriction : utilisation des renseignements inclus dans la liste

- (10) Si la liste des employés de l'employeur est fournie au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (7), son utilisation est assujettie aux conditions et aux restrictions suivantes :
 1. La liste ne doit être utilisée que par le syndicat dans le cadre d'une campagne d'acquisition du droit à la négociation collective.
 2. La liste doit demeurer confidentielle et ne doit être divulguée à personne d'autre qu'aux dirigeants compétents du syndicat.
 3. Si le syndicat présente une requête en accrédition à l'égard de l'employeur et des employés inscrits sur la liste et que sa requête est rejetée moins d'un an après l'ordonnance de la Commission de fournir la liste, cette dernière doit être détruite au plus tard le jour où la requête est rejetée.
 4. Si la liste n'est pas détruite conformément à la disposition 3, elle doit l'être au plus tard le jour qui tombe un an après la date de l'ordonnance de la Commission.

Divuligation répétée conforme aux lois sur l'accès à l'information

- (11) Toute divulgation de renseignements personnels effectuée par l'employeur conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (7) est répétée conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et à l'alinéa 32 e) de la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée.

Règles : requête en accrédition subséquente

- (12) Si l'employeur fournit une liste de ses employés au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (7), et que, dans l'année qui suit la date de l'ordonnance, le syndicat présente une requête en accrédition à l'égard de cet employeur et des employés inscrits sur la liste, les règles suivantes s'appliquent :
 1. La description de l'unité de négociation proposée contenue dans la requête en accrédition doit être identique à celle qui était contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) pour obtenir la liste des employés.
 2. Si la requête en accrédition est rejetée, la Commission ne peut examiner aucune autre requête présentée en vertu du paragraphe (1) par n'importe quel syndicat à l'égard d'une unité de négociation proposée qui est identique ou essentiellement semblable à celle qui était décrite dans la requête initiale présentée en vertu du paragraphe (1) tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Idem

- (13) Malgré la disposition 1 du paragraphe (12), la description d'une unité de négociation proposée peut être différente de celle qui était contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) si la description de l'unité de négociation contenue dans la requête en accrédition compte un employé qui était inscrit sur la liste, mais que :

ANNEXE 2 LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

1 L'article 2 de la Loi de 1995 sur les relations de travail est abrogé.

2 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant après l'intertitre «Acquisition du droit à la négociation collective par l'accréditation» :

Requête en vue d'obtenir une liste des employés

6.1 (1) Si aucun syndicat n'a été accrédité comme agent négociateur pour les employés d'un même employeur compris dans une unité que le syndicat prétend appropriée pour négocier collectivement, et que les employés ne sont pas liés par une convention collective, un syndicat peut, par voie de requête, demander à la Commission de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

Avis à l'employeur

(2) Le syndicat remet une copie de la requête présentée en vertu du paragraphe (1) à l'employeur dans le délai prévu par les règles établies par la Commission et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

Contenu de la requête

(3) La requête présentée en vertu du paragraphe (1) comprend ce qui suit :

a) une description écrite de l'unité de négociation proposée, notamment une estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité;

b) une liste des noms des membres du syndicat compris dans l'unité de négociation proposée et une preuve de leur adhésion au syndicat, mais le syndicat ne doit pas fournir ces renseignements à l'employeur.

Avis de désaccord

(4) Si l'employeur n'est pas d'accord en ce qui concerne la description de l'unité de négociation proposée ou le nombre de particuliers compris dans l'unité qui est contenu dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), il peut, dans les deux jours, exception faite des samedis, des dimanches et des jours fériés, qui suivent le jour où il reçoit la requête, donner à la Commission un avis de désaccord.

Contenu de l'avis

(5) L'avis prévu au paragraphe (4) comprend ce qui suit :

a) une déclaration qui, selon le cas :

(i) indique que l'employeur est d'accord en ce qui concerne la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), mais pas en ce qui concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

(ii) explique les raisons pour lesquelles l'employeur croit que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement,

b) l'estimation de l'employeur quant au nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) s'il n'est pas d'accord en ce qui concerne l'estimation du syndicat.

Décisions de la Commission en l'absence d'avis de désaccord

(6) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission ne reçoit pas l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. Si elle détermine que 20 % ou plus des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête prévue au paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission ordonne à l'employeur de fournir la liste au syndicat.

2. Si elle détermine que moins de 20 % des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission rejette la requête.

Idem : avis de désaccord

(7) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission reçoit l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. La Commission détermine si la description de l'unité de négociation contenue dans la requête prévue au paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement. Sa décision ne doit être fondée que sur cette description et sur l'avis donné en vertu du paragraphe (4).

2. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête prévue au paragraphe (1) ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement, la Commission rejette la requête.

- (2) L'article 5 et le présent article entrent en vigueur le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.
- (3) Le paragraphe 1 (2) et les articles 21, 22, 23, 31 et 35 entrent en vigueur le 1^{er} avril 2018.
- (4) Le paragraphe 2 (3), les articles 11 et 12 et le paragraphe 58 (3) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur ou le recruteur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(3) Le paragraphe 24 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des frais, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des frais à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(4) Le paragraphe 24 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des dépenses, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des dépenses à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(5) Le paragraphe 27 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de convention

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité applicable à la convention.

Montant de la pénalité

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une convention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(6) Le paragraphe 27 (4) de la Loi est modifié par remplacement de «pénalité prescrite» par «pénalité».

(7) L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de convention

(5) Le directeur des normes d'emploi peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (3), avoir contrevenu à la présente loi après qu'un avis de convention lui a été délivré, la qualification et la date de la convention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(6) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (5) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgateion

(7) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

(8) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

e) régir les pénalités applicables aux conventions pour l'application du paragraphe 27 (1).

(9) L'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Règlements relatifs aux pénalités applicables aux conventions

(3) Les règlements pris en vertu de l'alinéa (1) e) peuvent :

- a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes de pénalités pour des genres différents de conventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;
- b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;
- c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

60 (1) La disposition 3 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée par remplacement de «une université ou un autre établissement postsecondaire» par «une université, un collège d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire» à la fin de la disposition.

(2) La disposition 4 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée.

Entrée en vigueur

61 (1) Sous réserve des paragraphes (2), (3) et (4), la présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

(2) L'article 127 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Divulgateur

(6) Le directeur peut divulguer ou permettre que soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements à un agent de recouvrement en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi.

Idem

(7) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (6) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

56 L'article 128 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Divulgateur par un agent de recouvrement

(5) Un agent de recouvrement peut divulguer ou permettre que lui soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi.

Idem

(6) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

57 Le paragraphe 133 (1) de la Loi est modifié par suppression de « au sens de la partie XVIII.1 ».

58 (1) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

1.1 Prescrire un mode de versement pour l'application de l'alinéa 11 (2) d) et assortir son utilisation de conditions ou de restrictions.

(2) La disposition 2.0.1 du paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de « visée à la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe 23.1 (1) ».

(3) La disposition 2.0.2 du paragraphe 141 (1) de la Loi est abrogée.

(4) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

16.1 Régir les pénalités applicables aux conventions pour l'application du paragraphe 113 (1).

(5) Les paragraphes 141 (2.0.3) et (2.0.4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Règlements transitoires

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois.

Incompatibilité avec les règlements transitoires

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur la présente loi ou les règlements.

(6) Le paragraphe 141 (3.1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Règlements : partie XXII

(3.1) Les règlements pris en vertu de la disposition 16.1 du paragraphe (1) peuvent :

- a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes de pénalités pour des genres différents de conventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;
- b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;
- c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi

59 (1) Le paragraphe 1 (2) de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

4. Il est entendu que la mention, à l'article 88 de cette loi, d'une somme due en application des dispositions de cette loi ou des règlements vaut mention d'une somme due en application des dispositions de la présente loi ou de ses règlements.

(2) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

c) une réclamation, notamment une charge, qui est enregistrée à l'égard du bien de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne, ou qui survient et a une incidence sur celui-ci, après l'enregistrement de l'avis.

Exception

(4) Pour l'application du paragraphe (3), l'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) n'a pas priorité sur une sûreté en garantie du prix d'acquisition portant sur des biens grevés ou sur leur produit qui a été rendue opposable, et il est réputé être une sûreté rendue opposable par enregistrement aux fins des règles de priorité prévues à l'article 30 de la *Loi sur les sûretés mobilières*.

Prise d'effet du privilège

(5) L'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) prend effet au moment de son enregistrement par le registraire et s'étend le jour du cinquième anniversaire de l'enregistrement, sauf si un avis de renouvellement est enregistré conformément au présent article avant la fin de cette période de cinq ans, auquel cas le privilège et la sûreté réelle conservent leur effet pendant une autre période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement, jusqu'à ce que le montant soit payé en totalité, et sont réputées enregistrées de façon ininterrompue depuis l'enregistrement de l'avis initial de privilège et de sûreté réelle conformément au paragraphe (2).

Idem

(6) Si une somme due aux termes de la présente loi est impayée à la fin de la période ou de son renouvellement visés au paragraphe (5), le directeur peut enregistrer un avis de renouvellement de privilège et de sûreté réelle. Ce privilège et cette sûreté réelle conservent leur effet pendant une période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement, jusqu'à ce que le montant soit payé en totalité, et sont réputées enregistrées de façon ininterrompue depuis l'enregistrement de l'avis initial de privilège et de sûreté réelle conformément au paragraphe (2).

Cas où la personne n'est pas le propriétaire inscrit

(7) Si l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne tenu au versement d'une somme qui a un intérêt sur un bien immeuble n'est pas inscrit comme propriétaire de ce bien au bureau d'enregistrement immobilier compétent :

- a) l'avis qui doit être enregistré conformément au paragraphe (1) énonce l'intérêt qu'il ou elle a sur le bien immeuble;
- b) une copie de l'avis est envoyée au propriétaire inscrit, à l'adresse à laquelle le dernier avis d'évaluation prévu par la *Loi sur l'évaluation foncière* lui a été envoyée.

Créancier garanti

(8) En plus de ses autres droits et recours, si des sommes que doit un employeur, un administrateur ou une autre personne tenu au versement d'une somme sont impayées, le directeur, à l'égard d'un privilège et d'une sûreté réelle visés au paragraphe (2) :

- a) bénéficie de tous les droits et recours et remplit tous les devoirs d'un créancier garanti que prévoient les articles 17, 59, 61, 62, 63 et 64, les paragraphes 65 (4), (5), (6), (6.1) et (7) et l'article 66 de la *Loi sur les sûretés mobilières*;
- b) bénéficie d'une sûreté sur les biens grevés pour l'application de l'alinéa 63 (4) c) de cette loi;
- c) bénéficie d'une sûreté sur le bien meuble pour l'application des articles 15 et 16 de la *Loi sur le privilège des réparateurs et des entrepreneurs*, s'il s'agit d'un article au sens de cette loi.

Enregistrement de documents

(9) Un avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) ou un avis de renouvellement est rédigé sous forme d'un état de financement ou d'un état de modification du financement prescrit par la *Loi sur les sûretés mobilières* et peut être présenté à l'enregistrement en vertu de la partie IV de cette loi ou par envoi par la poste à une adresse prescrite par cette loi.

Erreurs dans des documents

(10) Une erreur ou une omission dans un avis de privilège et de sûreté réelle ou du renouvellement de celui-ci ou encore dans la passation ou l'enregistrement de l'avis n'a pas, par elle-même, pour effet de rendre cet avis nul ni d'en réduire les effets, sauf si l'erreur ou l'omission risque d'induire substantiellement en erreur une personne raisonnable.

Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada)

(11) Sous réserve des droits de la Couronne prévus à l'article 87 de cette loi, le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte ou de prétendre porter atteinte aux droits et obligations de quiconque visés par la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Définition

(12) La définition qui suit s'applique au présent article.

«bien immeuble» S'entend en outre des accessoires fixes et de l'intérêt qu'a une personne en tant que locataire d'un bien immeuble.

55 (1) Le paragraphe 127 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «les articles 125, 126 et 130» par «les articles 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126 et 130».

Fourchette de pénalités

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une convention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(2) L'article 113 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de contravention

(6.2) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (5), avoir contrevenu à la présente loi après qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(6.3) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (6.2) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgateion

(6.4) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (6.2) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

50 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 114 (6) de la Loi sont modifiées par suppression de « au sens de la partie XVIII.1 » partout où figurent ces mots.

51 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 115 (1.1) de la Loi sont modifiées par suppression de « au sens de la partie XVIII.1 » partout où figurent ces mots.

52 L'article 115.1 de la Loi est modifié par suppression de « au sens de la partie XVIII.1 » à la fin de l'article.

53 Le paragraphe 125 (2) de la Loi est modifié par suppression de « au sens de la partie XVIII.1 ».

54 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Sûreté pour une somme due

125.1 Le directeur peut, s'il l'estime opportun, accepter une sûreté, sous la forme qu'il estime satisfaisante, pour le paiement des sommes dues en application de la présente loi.

Mandat

125.2 Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut décerner, à l'adresse du shérif d'un secteur dans lequel se trouve un bien quelconque de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne tenu au versement d'une somme en application de la présente loi, un mandat pour l'exécution du paiement des sommes suivantes, auquel cas ce mandat a la même valeur qu'un bref d'exécution délivré par la Cour supérieure de justice :

1. La somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables.

2. Les frais et débours du shérif.

Privilege sur des biens immeubles

125.3 (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur, au bureau d'enregistrement immobilier compétent, d'un avis de revendication du privilege et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilege et une sûreté réelle grevant tout intérêt qu'a l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne sur le bien immeuble visé dans l'avis.

Privilege sur des biens meubles

(2) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur auprès du registraire, aux termes de la Loi sur les sûretés mobilières, d'un avis de revendication du privilege et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilege et une sûreté réelle grevant tout intérêt sur des biens meubles en Ontario qui, au moment de l'enregistrement, appartiennent à l'employeur, à l'administrateur ou à l'autre personne tenu au versement d'une somme ou sont détenus par eux ou qu'ils acquièrent par la suite.

Sommes comprises et priorité

(3) Le privilege et la sûreté réelle accordés par le paragraphe (1) ou (2) portent sur toutes les sommes dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, au moment de l'enregistrement de l'avis ou du renouvellement de celui-ci et sur toutes les sommes qu'elle est tenue de verser par la suite tant que l'avis demeure enregistré. Dès l'enregistrement d'un avis de privilege et de sûreté réelle, ce privilege et cette sûreté réelle ont priorité sur :

a) une sûreté opposable enregistrée après l'enregistrement de l'avis;

b) une sûreté rendue opposable par possession après l'enregistrement de l'avis;

Renseignements concernant la reconnaissance

(3) Le directeur peut exiger que l'employeur qui demande à être reconnu en vertu du paragraphe (1) ou qui l'est lui fournisse tout renseignement, dossier ou compte qu'il exige à ce propos et il peut effectuer les enquêtes et les examens qu'il estime nécessaires.

Publication

(4) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, les renseignements concernant les employeurs qui sont reconnus en vertu du paragraphe (1), y compris leur nom.

Validité de la reconnaissance

(5) Le fait d'être reconnu en vertu du paragraphe (1) est valide pendant la période que le directeur précise dans l'acte de reconnaissance.

Révocation ou modification

(6) Le directeur peut révoquer ou modifier l'acte de reconnaissance.

Délégation des pouvoirs prévus à l'art. 88.2

88.3 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé dans le ministère à exercer les pouvoirs que lui confère l'article 88.2.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 88.2 même s'il l'a délégué à un particulier en vertu du paragraphe (1).

Obligation de respecter les politiques

(3) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (1) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2).

43 L'article 96.1 de la Loi est abrogé.

44 Le paragraphe 103 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

a.1) ordonner à l'employeur de verser le salaire à l'employé;

45 Le paragraphe 104 (3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne :

a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :

(i) le montant de l'indemnité,

(ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé.

46 Le paragraphe 105 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Employé introuvable

(1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 103 (1) a) ou lui a ordonné de le faire en vertu de l'alinéa 103 (1) a.1) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré des efforts raisonnables, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie.

47 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 108 (4) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1.» partout où figurent ces mots.

48 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 112 (9) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1.» partout où figurent ces mots.

49 (1) Le paragraphe 113 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de convention

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité pour la convention.

Montant de la pénalité

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

- b) l'affectation est devenue impossible à exécuter, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles;
- c) il est mis fin à l'affectation pendant une grève ou un lock-out survenu à l'emplacement de l'affectation ou par suite de l'un ou de l'autre.

35 L'alinéa 74.12 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants :

- (v.1) s'informe du taux versé à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.2) divulgue son taux de salaire à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.3) divulgue le taux de salaire versé à un employé du client à son agence de placement temporaire afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

36 L'article 74.12.1 de la Loi est abrogé.

37 Le paragraphe 74.14 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

- a.1) ordonner à l'agence de rembourser le montant des frais à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel;

38 Le paragraphe 74.16 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

- (2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel exige également que l'agence :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :

(i) le montant de l'indemnité,

(ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel.

39 Le paragraphe 74.17 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

- (2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige que le client indemnise un employé ponctuel exige également que le client :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :

(i) le montant de l'indemnité,

(ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel.

40 Le paragraphe 81 (8) de la Loi est abrogé.

41 Le paragraphe 88 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Intérêts

- (5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer les taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour les sommes suivantes :

- a) les sommes dues en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements;

- b) les sommes que le directeur détient en fiducie.

42 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Reconnaissance des employeurs

- 88.2 (1)** Le directeur peut reconnaître un employeur sur demande, si celui-ci le convainc qu'il remplit les critères prescrits.

Catégories d'employeurs

- (2) Il est entendu que les critères visés au paragraphe (1) peuvent être prescrits pour des catégories différentes d'employeurs.

(ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable s'il n'avait pas pris le congé;

b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Congé d'urgence personnelle pris un jour férié

(9) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Preuve

(10) Sous réserve du paragraphe (11), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Idem

(11) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournisse un certificat délivré par un praticien de la santé qualifié comme preuve visée au paragraphe (10).

Sens de «praticien de la santé qualifié»

(12) La définition qui suit s'applique au paragraphe (11) :

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à l'employé ou à un particulier visé au paragraphe (2);

b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

30 La version française du paragraphe 73 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de «son poste» par «son quart».

31 L'alinéa 74 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants :

(v.1) s'informe du taux versé à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (A) travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(v.2) divulgue son taux de salaire à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (A) travail égal, salaire égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

32 L'article 74.1 de la Loi est abrogé.

33 (1) Le paragraphe 74.10 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «paragraphe 29 (2.1)» par «paragraphe 29 (3)».

(2) Le paragraphe 74.10 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «paragraphe 29 (2.2)» par «paragraphe 29 (4)».

34 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Mise à fin de l'affectation

74.10.1 (1) L'agence de placement temporaire donne à l'employé ponctuel un préavis d'une semaine ou lui verse une indemnité tenant lieu de préavis si :

a) l'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;

b) la durée estimative de l'affectation était d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;

c) il est mis fin à l'affectation avant la fin de sa durée estimative.

Montant de l'«indemnité tenant lieu de préavis»

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'indemnité tenant lieu de préavis correspond au salaire auquel l'employé ponctuel aurait eu droit si un préavis d'une semaine lui avait été donné conformément à ce paragraphe.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'agence de placement temporaire offre à l'employé ponctuel, pendant la période de préavis, une affectation de travail chez un client qui est raisonnable dans les circonstances et dont la durée estimative est d'au moins une semaine.

Idem

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

a) l'employé ponctuel est coupable d'un acte d'inconduite délictueuse, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas trivial et que l'employeur n'a pas toléré;

Durée totale du congé

(9) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard de la disparition, ou des disparitions qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Avis à l'employeur

(10) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(11) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement de plan

(12) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (10) ou (11) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(13) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50

(14) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50.

29 (1) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**Congé d'urgence personnelle**

(1) Tout employé a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.

2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).

3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2).

4. La violence sexuelle ou familiale, ou la menace d'une telle violence, subie par l'employé ou un particulier visé au paragraphe (2).

(2) Le paragraphe 50 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (1)» par «Les dispositions 2, 3 et 4 du paragraphe (1)» au début du paragraphe.

(3) Les paragraphes 50 (5), (6) et (7) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Limite

(5) L'employé a le droit de prendre au total deux jours de congé payé et huit jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article.

Congé réputé être un jour complet

(6) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé payé ou non payé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (5).

Congés payés pris en premier

(7) Les deux jours de congé payé doivent être pris au cours d'une année civile avant tout jour de congé non payé prévu au présent article.

Salaire pour congé d'urgence personnelle

(8) Sous réserve du paragraphe (9), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :

(i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,

(9) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (7) ou (8) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) L'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) L'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(10) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 et 50

(11) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 et 50.

CONGÉ EN CAS DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES

Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles

Définitions

49.6 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un acte criminel.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé de l'acte criminel ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à cet acte.

Changement des circonstances

(4) Si l'employé prend un congé en vertu du présent article et qu'un changement survient dans les circonstances qui permettraient de tenir pour probable que la disparition de son enfant résulte de la perpétration d'un acte criminel et qu'il ne semble plus probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable.

Enfant retrouvé

(5) Les règles suivantes s'appliquent si l'employé prend un congé en vertu du présent article et que l'enfant est retrouvé pendant la période de 104 semaines qui commence la semaine de sa disparition :

1. Si l'enfant est retrouvé vivant, l'employé a le droit de rester en congé en vertu du présent article pendant 14 jours après que l'enfant est retrouvé.
2. Si l'enfant est retrouvé mort, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article à la fin de la semaine pendant laquelle l'enfant est retrouvé.

Idem

(6) Il est entendu que la disposition 2 du paragraphe (5) n'a pas d'incidence sur le droit de l'employé à un congé en cas de décès d'un enfant visé à l'article 49.5.

Une seule période de congé

(7) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Délai limitatif

(8) Sauf disposition contraire du paragraphe (7), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine de la disparition de l'enfant.

Idem : convention reconduite ou nouvelle convention

(9) Le paragraphe (7) ne s'applique pas aux conventions collectives qui sont conclues ou reconduites le 1^{er} avril 2018 ou par la suite.

24 (1) Le paragraphe 49.1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Droit au congé

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus 27 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 52 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite.

(2) Le paragraphe 49.1 (6) de la Loi est modifié par remplacement de «huit semaines» par «27 semaines».

(3) Le paragraphe 49.1 (12) de la Loi est modifié par insertion de «, 49.6» après «49.5».

25 Le paragraphe 49.3 (9) de la Loi est modifié par insertion de «, 49.6» après «49.5».

26 (1) Le paragraphe 49.4 (9) de la Loi est modifié par insertion de «en vertu du présent article» après «l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé».

(2) Le paragraphe 49.4 (18) de la Loi est modifié par insertion de «, 49.6» après «49.5».

27 L'interdire qui précède l'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

28 L'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Congé en cas de décès d'un enfant**Définitions**

49.5 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant décède.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé d'un acte criminel se rapportant au décès de l'enfant ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à un tel acte.

Une seule période de congé

(4) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Délai limitatif

(5) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine du décès de l'enfant.

Durée totale du congé

(6) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du décès, ou des décès qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Avis à l'employeur

(7) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(8) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Réponse écrite

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

Disposition transitoire : convention collective

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération fondées sur la situation d'emploi l'emporte sur le paragraphe (1).

Idem : expiration de la convention

(8) Après l'expiration de la convention collective visée au paragraphe (7), si la disposition de la convention collective visée à ce paragraphe demeure en vigueur, celui-ci continue de s'appliquer à la disposition de la convention collective, avec les adaptations nécessaires, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou d'une convention reconduite.

Idem : convention reconduite ou nouvelle convention

(9) Le paragraphe (7) ne s'applique pas aux conventions collectives qui sont conclues ou reconduites le 1^{er} avril 2018 ou par la suite.

23 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Situation d'emploi différente des employés ponctuels

42.2 (1) Aucune agence de placement temporaire ne doit accorder à un employé ponctuel qui est affecté à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à un employé du client dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur tout facteur autre que le sexe, la situation d'emploi ou le statut d'employé ponctuel.

Réduction interdite

(3) Aucun client d'une agence de placement temporaire ne doit réduire le taux de salaire d'un employé en vue d'aider l'agence à se conformer au paragraphe (1).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'une agence de placement temporaire contrevienne au paragraphe (1).

Somme réputée être un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une agence de placement temporaire a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé ponctuel par suite de la contrevention. Cette somme est réputée être un salaire imputé dû à cet employé ponctuel.

Réponse écrite

(6) L'employé ponctuel qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à l'agence de placement temporaire, laquelle :

- a) rajuste la rémunération de l'employé ponctuel en conséquence;
- b) si elle n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé ponctuel, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

Disposition transitoire : convention collective

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération entre les employés d'un client et un employé ponctuel l'emporte sur le paragraphe (1).

Idem : expiration de la convention

(8) Après l'expiration de la convention collective visée au paragraphe (7), si la disposition de la convention collective visée à ce paragraphe demeure en vigueur, celui-ci continue de s'appliquer à la disposition de la convention collective, avec les adaptations nécessaires, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou d'une convention reconduite.

3. Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur trois semaines consécutives, sur deux semaines consécutives et une autre semaine ou sur trois semaines non consécutives, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

18 Le paragraphe 35.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Moment des vacances : année de référence différente

(1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

19 L'article 35.2 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Indemnité de vacances

35.2 L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins :

- a) 4 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;
- b) 6 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans.

20 Le paragraphe 41.1 (6) de la Loi est abrogé.

21 (1) L'alinéa 42 (2) d) de la Loi est modifié par adjonction de «ou la situation d'emploi» à la fin de l'alinéa.

(2) La version française du paragraphe 42 (4) de la Loi est modifiée par remplacement de «doit faire» par «ne doit faire».

(3) L'article 42 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Réponse écrite

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

22 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Situation d'emploi différente

42.1 (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un autre de ses employés en raison de leur situation d'emploi différente dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) une distinction fondée sur le mérite;
- c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;
- d) tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi.

Réduction interdite

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevienne au paragraphe (1).

Somme réputée être un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé.

Semaines non complètes (3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

- a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;
- b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète.

Disposition transitoire

(4) L'alinéa (1) b) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, au moins trois semaines de vacances après chaque année de référence qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite, mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard des années de référence qui se sont terminées avant ce moment-là.

Année de référence différente

Application

34 (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

Vacances pendant la période tampon : période d'emploi inférieure à cinq ans

(2) Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

- 1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
- 2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de deux semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
- 3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$2 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

Vacances pendant la période tampon : période d'emploi d'au moins cinq ans

(3) Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

- 1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
- 2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de trois semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
- 3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$3 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

Emploi effectif ou non

(4) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application des paragraphes (2) et (3).

Moment des vacances

35 L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra des vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

- 1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.

2. Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou sur deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

Mise à pied entraînant le licenciement

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas à un employé s'il fait l'objet d'un licenciement en application de l'alinéa 56 (1) c) et que le jour férié coïncide avec le jour où la mise à pied a commencé à dépasser la période de mise à pied temporaire ou avec un jour ultérieur.

Entente : salaire pour jour férié

(5) L'employeur et l'employé peuvent convenir que, plutôt que d'observer le paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié, auquel cas le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé.

Exception

(6) L'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1), (3) ou (5).

Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable

(1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que l'employé travaille un jour férié qui coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, auquel cas l'article 29 ne s'applique pas à l'employé.

Droit de l'employé

(2) Sous réserve du paragraphe (3), s'ils concluent une entente en vertu du paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé un salaire pour jour férié pour la journée ainsi qu'un salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée.

Non-exécution

(3) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire pour jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

17 Les articles 33, 34 et 35 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Droit à des vacances

33 (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances :

a) d'au moins deux semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;

b) d'au moins trois semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans.

Emploi effectif ou non

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1).

n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

Obligation de travailler les jours fériés : certaines exceptions

28 (1) Si l'employé est employé dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, l'employeur peut exiger qu'il travaille un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui et pendant lequel il n'est pas en vacances, auquel cas les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à l'employé.

Droit de l'employé

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur qui exige que l'employé travaille un jour férié en vertu du paragraphe (1) lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

Non-exécution

(3) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire pour jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire pour jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

Jour férié non un jour ouvrable

29 (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour l'employé ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, l'employeur substitue à la journée un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il touche un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour.

Restiction

(2) Le jour substitué à un jour férié en application du paragraphe (1) doit être :

- a) soit le premier jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé immédiatement après le jour férié;
- b) soit le dernier jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé immédiatement avant le jour férié.

Employé en congé ou mis à pied

(3) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui et que, ce jour-là, il est en congé en application de l'article 46 ou 48 ou fait l'objet d'une mise à pied, l'employé a droit à son salaire pour jour férié à l'égard de ce jour, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit la présente partie à l'égard du jour férié.

iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 75 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 150 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.

iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 16,50 \$ l'heure.

v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 15 \$ l'heure.

3. À partir du 1^{er} octobre 2019, le montant établi en application du paragraphe (4).

(2) Le paragraphe 23.1 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «la sous-disposition 1 v du paragraphe (1)» par «la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe (1)» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(3) Le paragraphe 23.1 (4) de la Loi est modifié par remplacement du passage qui précède l'équation par ce qui suit :

Rajustement annuel

(4) Le 1^{er} octobre de chaque année à partir de 2019, le salaire minimum qui s'appliquait à une catégorie d'employés immédiatement avant le 1^{er} octobre est rajusté comme suit :

(4) Le paragraphe 23.1 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «2014» par «2018».

(5) Le paragraphe 23.1 (8) de la Loi est abrogé.

(6) Le paragraphe 23.1 (10) de la Loi est modifié par remplacement de «2020» par «2024».

15 Le paragraphe 24 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Salaire pour jour férié

(1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

a) soit au quotient du salaire normal gagné pour la période de paie qui précède le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période;

b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Idem : congé ou vacances

(1.1) Si l'employé est en congé en vertu de l'article 50 ou en vacances pendant la période de paie qui précède le jour férié, le calcul prévu à l'alinéa 24 (1) a) est appliqué à la période de paie précédant le début de ce congé ou de ces vacances.

Idem : employé sans période de paie avant le jour férié

(1.2) Si l'employé n'était pas employé pendant la période de paie qui précède un jour férié, son salaire pour jour férié pour le jour férié correspond au quotient du salaire normal gagné pendant la période de paie qui comprend le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période.

16 Les articles 27, 28, 29 et 30 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable

27 (1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que ce dernier travaillera un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui, auquel cas l'article 26 ne s'applique pas à l'employé.

Droit de l'employé

(2) Sous réserve du paragraphe (3), s'ils concluent une entente en vertu du paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé un salaire pour jour férié pour la journée ainsi qu'un salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

Non-exécution

(3) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire pour jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute la dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais

Primauté de la convention collective

(3) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective qui porte sur le droit de l'employé de refuser de travailler une journée imprévue comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'emporte sur le présent article.

Annulation

21.6 (1) L'employeur qui annule une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue dans les 48 heures avant le début du quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas, de l'employé lui verse un salaire correspondant à son taux horaire normal pour trois heures de travail.

Sens de «annulation»

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue est annulée si elle l'est intégralement, mais non si elle est réduite ou prolongée.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective qui porte sur la rémunération de l'employé lorsque l'employeur annule sa journée de travail ou sa période de travail sur appel prévus l'emporte sur le présent article.

13 (1) Le paragraphe 22 (1) de la Loi est modifié par adjonction de «Sous réserve du paragraphe (1.1),» au début du paragraphe.

(2) L'article 22 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Idem : au moins deux taux horaires normaux

(1.1) Si l'employé est rémunéré selon au moins deux taux horaires normaux pour le travail qu'il a exécuté pour le même employeur au cours d'une semaine de travail :

a) l'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure de travail exécuté au cours de la semaine après que le nombre total d'heures travaillées pour l'employeur a atteint le seuil de travail supplémentaire;

b) la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure visée à l'alinéa a) correspond à une fois et demie le taux horaire normal qui s'applique au travail exécuté au cours de cette heure.

14 (1) Le paragraphe 23.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Etablissement du salaire minimum

(1) Le salaire minimum correspond à ce qui suit :

1. À partir du 1^{er} janvier 2018, mais avant le 1^{er} janvier 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :

i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 13,15 \$ l'heure.

ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres des locaux pour lesquels un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 12,20 \$ l'heure.

iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 70 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 140 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.

iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 15,40 \$ l'heure.

v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 14 \$ l'heure.

2. À partir du 1^{er} janvier 2019, mais avant le 1^{er} octobre 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :

i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 14,10 \$ l'heure.

ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres des locaux pour lesquels un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 13,05 \$ l'heure.

(2) Le paragraphe 15.1 (7) de la Loi est abrogé.

10 La version française du paragraphe 18 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «sur demande» par «sur appel».

11 La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

PARTIE VII.1

DEMANDES DE MODIFICATION DE L'HORAIRE OU DU LIEU DE TRAVAIL

Demande de modification de l'horaire ou du lieu de travail

21.2 (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins trois mois peut lui demander par écrit de modifier son horaire ou son lieu de travail.

Réception de la demande

(2) L'employeur qui reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1) :

a) discute de la demande avec l'employé;

b) avise l'employé de sa décision dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande.

Demande accordée

(3) Si l'employeur accorde la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit préciser la date d'effet et la durée de la modification.

Demande rejetée

(4) Si l'employeur rejette la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit indiquer les motifs du rejet.

12 La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

PARTIE VII.2

ETABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Règle des trois heures

21.3 (1) L'employeur verse à l'employé un salaire correspondant à son taux horaire normal pour trois heures de travail si l'employé :

a) travaille normalement plus de trois heures par jour;

b) est tenu de se présenter au travail;

c) travaille moins de trois heures.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage.

Rémunération minimale de l'employé sur appel

21.4 (1) Si un employé est sur appel et n'est pas convoqué au travail ou, s'il l'est, qu'il travaille moins de trois heures, l'employeur lui verse un salaire qui correspond à son taux horaire normal pour trois heures de travail.

Plafond

(2) Le paragraphe (1) exige uniquement que l'employeur rémunère l'employé pour un minimum de trois heures au cours de la période de 24 heures qui commence au début de la première fois où il est sur appel pendant cette période, même s'il l'est à plusieurs reprises pendant ce temps.

Primauté de la convention collective

(3) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective qui porte sur la rémunération des employés sur appel l'emporte sur le présent article.

Droit de refus

21.5 (1) L'employé a le droit de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée où il n'est pas prévu qu'il travaille ou soit sur appel si son employeur le lui demande ou l'exige moins de 96 heures avant le début de son quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas.

Avis obligatoire

(2) L'employé qui refuse la demande ou l'ordre de l'employeur visé au paragraphe (1) l'en avise dès que possible.

(10) Le paragraphe 1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Formation comprise dans l'affectation à un travail

(2) Il est entendu que le fait d'être affecté à l'exécution d'un travail pour un client d'une agence de placement temporaire emporte le fait d'être affecté au client pour recevoir une formation afin d'exécuter ce travail.

(11) L'article 1 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Forme électronique

(3.1) L'entente qui se présente sous forme électronique satisfait à l'exigence énoncée au paragraphe (3) qu'une entente soit écrite.

2 (1) Le paragraphe 3 (4) de la Loi est abrogé.

(2) La disposition 2 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

2. Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un collège privé d'enseignement professionnel inscrit sous le régime de la Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel.

(3) La disposition 6 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée.

3 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Couronne liée

3.1 La présente loi lie la Couronne.

4 (1) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(2) L'article 4 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Exception : la Couronne

(4.1) Le paragraphe (2) ne s'applique ni à la Couronne ni à un de ses organismes ou à un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres.

5 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Traitement interdit

5.1 (1) L'employeur ne doit pas, dans le cadre de la présente loi, traiter une personne qui est son employé comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi.

Fardeau de la preuve

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), si, au cours de l'enquête ou de l'inspection d'un agent des normes d'emploi ou dans le cadre d'une instance introduite en vertu de la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur prétend qu'une personne n'est pas un employé, il lui incombe de prouver cette assertion.

6 Le paragraphe 11 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Mode de versement

(2) L'employeur verse le salaire de l'employé selon un des modes suivants :

a) en espèces;

b) par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;

c) par dépôt direct, conformément au paragraphe (4);

d) par un autre mode de versement prescrit.

7 L'article 14.1 de la Loi est abrogé.

8 Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles» par «d'un congé en cas de décès d'un enfant, d'un congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles».

9 (1) Le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifié par suppression de «qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» dans le passage qui précède la disposition 1.

ANNEXE I LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

- 1 (1) Le paragraphe 1 (1) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifié par adjonction des définitions suivantes :
- «client» Relativement à une agence de placement temporaire, s'entend de la personne ou de l'entité qui conclut avec l'agence un arrangement aux termes duquel l'agence convient d'affecter ou de tenter d'affecter un ou plusieurs de ses employés ponctuels à l'exécution d'un travail pour la personne ou l'entité à titre temporaire. («client»)
- «employé ponctuel» Employé qu'une agence de placement temporaire emploie afin de l'affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients de l'agence. («assignment employee»)
- (2) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :
- «situation d'emploi différente» Relativement à un ou plusieurs employés, s'entend d'une différence :
- a) soit dans le nombre d'heures qu'ils travaillent normalement;
- b) soit dans la durée de leur emploi, notamment quant à leur statut d'employé permanent, temporaire, saisonnier ou occasionnel. («difference in employment status»)
- (3) L'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :
- c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent les employés de l'employeur;
- (4) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :
- «indemnité de congé d'urgence personnelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 50. («personal emergency leave pay»)
- (5) La définition de «jour férié» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante :
- 1.1 Le jour de la Famille, soit le troisième lundi de février.
- (6) La définition de «salaire normal» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par insertion de «l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de fin d'affectation», après «le salaire majoré».
- (7) La définition de «période tampon» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par suppression de «qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'annexe 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» dans le passage qui précède l'alinéa a).
- (8) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction des définitions suivantes :
- «agence de placement temporaire» Employeur qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. («temporary help agency»)
- «indemnité de fin d'affectation» Indemnité versée à l'employé ponctuel lorsqu'il est mis fin à son affectation avant la fin de la durée estimative de celle-ci aux termes de l'article 74.10.1. («termination of assignment pay»)
- S'entend de ce qui suit :
- a) tout paiement volontairement versé à un employé ou laissé à son intention par un client de son employeur dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que l'employé garde ce paiement ou le partage avec d'autres employés ou présumait qu'il le ferait;
- b) tout paiement volontairement versé à un employeur par un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- c) tout paiement de frais de service ou de frais semblables demandé par un employeur à un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- d) les autres paiements prescrits.
- Sont toutefois exclus de la présente définition :
- e) les paiements prescrits;
- f) les frais prescrits relatifs au mode de paiement utilisé, ou la partie prescrite de ces frais. («tip or other gratuity»)
- (9) L'alinéa d) de la définition de «salaire» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :
- d) les pourboires ou autres gratifications;

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi
et la Loi de 1995 sur les relations de travail
et apportant des modifications connexes à d'autres lois**

SOMMAIRE

1.	Contenu de la présente loi
2.	Entrée en vigueur
3.	Titre abrégé
Annexe 1	Loi de 2000 sur les normes d'emploi
Annexe 2	Loi de 1995 sur les relations de travail

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

Contenu de la présente loi

1 La présente loi est constituée du présent article, des articles 2 et 3 et de ses annexes.

Entrée en vigueur

2 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), la présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

(2) Les annexes de la présente loi entrent en vigueur comme le prévoit chacune d'elles.

(3) Si une annexe de la présente loi prévoit que l'une ou l'autre de ses dispositions entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, la proclamation peut s'appliquer à une ou à plusieurs d'entre elles. En outre, des proclamations peuvent être prises à des dates différentes en ce qui concerne n'importe lesquelles de ces dispositions.

Titre abrégé

3 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

La partie XVIII.1 (Agences de placement temporaire) est modifiée pour ajouter l'article 74.10.1. Ce nouvel article exige que les agences de placement temporaire accordent aux employés ponctuels un préavis d'une semaine ou leur versent une indemnité tenant lieu de préavis s'il est mis fin à leur affectation avant la fin de sa durée estimative d'au moins trois mois, à moins qu'une autre affectation d'une durée d'au moins une semaine ne leur soit offerte.

Le paragraphe 88 (5) (Intérêts) est modifié pour permettre au directeur de calculer les taux d'intérêt pour les sommes dues en application de différentes dispositions de la Loi ou des règlements et pour les sommes que le directeur détient en fiducie.

Les nouveaux articles 88.2 et 88.3 permettent au directeur de reconnaître les employés qui remplissent les critères prescrits.

L'article 96.1 (Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête), qui prévoit l'exigence qu'un plaignant prenne les mesures précisées par le directeur avant que celui-ci ne confie la plainte pour enquête, est abrogé.

Le paragraphe 103 (1) (Ordonnance de versement du salaire) est modifié pour permettre aux agents des normes d'emploi d'ordonner aux employeurs de verser directement le salaire aux employés. Des modifications similaires ont été apportées à d'autres pouvoirs de rendre des ordonnances.

L'article 113 (Avis de contravention) est modifié pour prévoir que les pénalités applicables aux contraventions sont fixées conformément aux règlements, lesquels permettent l'établissement d'une fourchette de pénalités ou de pénalités différentes qui s'appliquent aux particuliers et aux personnes morales. Les agents des normes d'emploi sont investis du pouvoir discrétionnaire de fixer une pénalité comprise dans une fourchette conformément aux critères prescrits, le cas échéant. Des dispositions sont ajoutées pour autoriser le directeur à publier, après la délivrance d'un avis de contravention, des renseignements concernant les contraventions à la Loi.

Des dispositions sont ajoutées à la partie XXIV (Recouvrement) pour permettre au directeur d'accepter une sûreté à l'égard des sommes dues en application de la Loi, de décerner des mandats pour recouvrer des sommes conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi ou d'enregistrer un privilège à l'égard des sommes dues conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi. Ces pouvoirs peuvent être délégués aux agents de recouvrement. Le directeur et les agents de recouvrement peuvent se divulguer réciproquement des renseignements en vue du recouvrement des sommes dues en application de la Loi.

Des modifications corrélatives sont apportées à la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi et à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ANNEXE 2

LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

L'annexe apporte diverses modifications à la Loi de 1995 sur les relations de travail.

Le nouvel article 6.1 de la Loi prévoit que, dans certaines circonstances, un syndicat peut, par voie de requête, demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat. L'article énonce la marche à suivre pour présenter la requête et pour obtenir et utiliser cette liste, et établit les règles que doit suivre la Commission pour déterminer s'il y a lieu de rendre une ordonnance.

Des modifications sont apportées aux règles de l'article 11, qui régissent les cas où la Commission accorde un syndicat si l'employeur contrevient à la Loi.

Selon les nouveaux articles 15.1 et 15.2, la Commission peut, dans certaines circonstances, réviser la structure des unités de négociation et rendre des ordonnances à cet égard.

Le nouvel article 15.3 prévoit un autre processus d'accréditation de syndicats comme agents négociateurs pour les employés des employeurs des industries déterminées, soit l'industrie des services de gestion d'immubles, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires et l'industrie des agences de placement temporaire. Le syndicat peut choisir que sa requête en accréditation soit traitée sous le régime de l'article 15.3 (requête en accréditation sans scrutin) plutôt que sous le régime de l'article 8 (scrutin de représentation).

À l'heure actuelle, l'article 43 prévoit l'arbitrage de la première convention si les parties ne sont pas en mesure de conclure une première convention collective. L'article est révisé pour prévoir la médiation de la première convention collective. De plus, l'article 43.1 ajouté à la Loi prévoit la médiation-arbitrage de la première convention collective si la médiation prévue à l'article 43 ne mène pas à la conclusion d'une convention collective par les parties.

Les nouveaux articles 69.1 et 69.2 énoncent les règles régissant la manière dont l'article 69 (droits du successeur) s'applique à l'égard de certains fournisseurs de services.

Des modifications sont apportées à l'article 80, qui régit la réintégration des employés. De nouvelles dispositions prévoient la réintégration des employés à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites et énoncent les règles régissant la réintégration.

Les nouveaux articles 12.1 et 80.1 prévoient que, pendant certaines périodes de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation touchée ni prendre des mesures disciplinaires à son égard sans motif valable.

L'annexe modifie également l'article 98, qui régit les pouvoirs de la Commission de rendre des ordonnances provisoires.

L'annexe comprend en outre des modifications corrélatives et des modifications de forme.

NOTE EXPLICATIVE

ANNEXE 1

LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

L'annexe apporte diverses modifications à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.

La Loi est modifiée afin de lier la Couronne, sous réserve d'une exception prévue à l'article 4 de la Loi (Personnes distinctes considérées comme un seul employeur).

Le nouvel article 5.1 interdit aux employeurs de traiter, dans le cadre de la Loi, des personnes qui sont leurs employés comme si elles n'étaient pas des employés au sens de la Loi.

La nouvelle partie VII.1 (Demandes de modification de l'horaire ou du lieu de travail) donne aux employés la possibilité de demander de changer d'horaire ou de lieu de travail. Les employeurs qui reçoivent de telles demandes doivent en discuter avec les employés et les leur accorder ou fournir les motifs d'un rejet.

La nouvelle partie VII.2 (Établissement des horaires de travail) énonce de nouvelles dispositions portant sur l'établissement des horaires. Citons une rémunération minimale de trois heures pour les quarts d'une durée de moins de trois heures, une rémunération minimale pour les périodes de travail sur appel, le droit de refuser de travailler un jour où cela n'est pas prévu comme le lui demande ou l'exige l'employeur si l'employé en est avisé dans un délai insuffisant et le droit à une rémunération pour trois heures de travail en cas d'annulation avec préavis insuffisant. Les dispositions d'une convention collective l'emportent sur certaines de ces nouvelles dispositions. Le pouvoir actuel de prendre des règlements exigeant que les employeurs paient le montant minimal prescrit aux employés qui travaillent moins de trois heures dans une journée est abrogé.

La partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) est modifiée pour établir la règle applicable à la rémunération des heures supplémentaires des employés qui ont au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour le même employeur.

L'article 23.1 (Établissement du salaire minimum) est modifié pour augmenter le salaire minimum le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum augmentera de nouveau le 1^{er} janvier 2019 et sera rajusté annuellement en fonction de l'inflation le 1^{er} octobre de chaque année à partir de 2019. Le salaire minimum des employés qui servent de l'alcool ne s'applique dorénavant que si, en plus de leur salaire, ils reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail.

La partie X (Jours fériés) est modifiée. Les règles de calcul du salaire pour jour férié prévues à l'article 24 sont modifiées et ce calcul est dorénavant basé sur le nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période de paie qui précède le jour férié. Les règles de calcul du droit à rémunération prévues aux articles 27, 28 et 30 sont modifiées pour exiger qu'un salaire majoré soit versé pour un travail exécuté un jour férié au lieu de permettre qu'un jour diffèrent soit substitué au jour férié. L'article 29 est modifié pour établir les nouvelles règles de substitution applicables lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour qui ne serait pas normalement un jour de travail de l'employé.

La partie XI (Vacances et indemnité de vacances) est modifiée pour accorder le droit à des vacances minimales de trois semaines aux employés dont la période d'emploi est de cinq ans ou plus après la fin de leur année de référence. Des modifications connexes sont apportées dans l'ensemble de la partie.

La partie XII (À travail égal, salaire égal) est modifiée pour ajouter deux nouvelles dispositions. La première prévoit le droit d'un employé de recevoir de l'employeur un taux de salaire égal à celui d'un autre employé indépendamment de leurs situations d'emploi différentes. La deuxième prévoit le droit à un taux de salaire égal le même travail qu'un employé du client de l'agence. Des modifications connexes sont apportées aux dispositions de la Loi qui portent sur les représailles pour interdire celles-ci contre les employés qui s'informent des taux de salaire ou qui divulguent leur taux de salaire en vue d'établir ou d'aider à établir si l'employeur se conforme à la partie XII.

La partie XIV (Congés) est modifiée. Le nombre maximal de semaines de congé familial pour raison médicale auxquelles a droit un employé est porté de huit à 27. Le nouvel article 49.5 établit le droit à un maximum de 104 semaines de congé non payé si l'enfant de l'employé décède pour quelque raison que ce soit, au lieu du droit actuel à un congé qui ne peut être pris que si l'enfant décède dans des circonstances criminelles. Le nouvel article 49.6 conserve le droit au congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, mais porte de 52 à 104 le nombre maximal de semaines auxquelles a droit l'employé.

L'article 50 (Congé d'urgence personnelle) est modifié pour accorder un congé d'urgence personnelle à tous les employés et pas uniquement aux employés des employeurs qui emploient normalement 50 employés ou plus. De plus, deux des jours de congé d'urgence personnelle doivent être dorénavant des jours payés. Ces jours doivent être pris, au cours d'une année civile, avant les jours de congé d'urgence personnelle non payé. La violence sexuelle ou familiale et la menace d'une telle violence sont ajoutées aux motifs permis pour prendre un congé d'urgence personnelle. Les employeurs conservent le droit d'exiger une preuve du droit à ces jours, mais n'ont pas le droit d'exiger un certificat d'un praticien de la santé qualifié.



Projet de loi 148

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi
et la Loi de 1995 sur les relations de travail
et apportant des modifications connexes à d'autres lois**

L'honorable K. Flynn
Ministre du Travail

Projet de loi du gouvernement

1^{re} lecture 1^{er} juin 2017
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale

